

NO: 1377 / MD –D/SD – S1/2013

**ETOS KERJA FORUM KAJIAN ISLAM INTENSIF (FKII)
ASY-SYAMS DALAM MEMBINA KADER DI UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Komunikasi Islam (S. Kom.I) Pada Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi**



OLEH

FARIDA HANOM

NIM: 10945007621

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2013**

PERSEMBAHAN

1. Khusus untuk Ibundaku tercinta Azizah dan Ayahndaku tercinta Mukhtar selaku orang tua penulis yang selalu memberikan dukungan dengan sabar, tulus dan ikhlas dalam setiap Do'anya yang tiada henti kepada penulis. Tanpa ibunda dan ayahnda semua ini akan sia-sia dan tidak bermakna apa-apa karena kalian adalah penyemangat dalam hidup ku.
2. Keluarga besar penulis : Siti Nurhidayah, Zulkarnain, Siti Masitah, Nur Hanisya' dan Halim Rosdan, yang selalu memberi dorongan, semangat dan senantiasa ikhlas mendo'akan untuk kesuksesan penulis.
3. Teristimewa kepada saudara Airi Al-Hidayat dan Heriyanto : penulis sangat mengucapkan terima kasih karena selalu memberikan inspirasi dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Teristimewa kepada sahabatku : Jasnimar, Tri Utami, Riska Abdullah, Iis Ardila, Ira Maya Sofiana, Mudia Yanti, Eliswanti, Nuriani, Siti Fatimah, Permaini, Pipir Romadi, M. Ikhwan, Hermawan, Agus Prabowo, Ahmad Rianto, Dedi, Ombak (Hambali), Khairi Salam, Andrika Saputra dan Eli Wardani, terimakasih penulis ucapkan dan semua teman-teman Manajemen Dakwah yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu dan semua orang yang ikut membantu demi terselesainya skripsi ini.
5. Teristimewa juga buat sahabat-sahabatku satu kos, kak Ilen, kak Rahmina, Wina, Vina, Hanif, Ima, Ima (nenek), Zila (Bibik), Nia, Rahmi, Ardi dan Faturrahman, penulis sangat mengucapkan terima kasih karena selalu

memberikan inspirasi dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

ABSTRAK

ETOS KERJA FORUM KAJIAN ISLAM INTENSIF (FKII) ASY-SYAMS DALAM MEMBINA KADER DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams adalah sebuah lembaga dakwah kampus yang secara struktur langsung di bawah Universitas (UKM). FKII Asy-Syams mengadakan berbagai kegiatan ke-Islaman sebagai bagian dari syiar Islam. Lahir pada tanggal 28 Oktober 1998. Dewan pendiri Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams Hendri Sayuti dan Jhon Fahmil.

Adapun permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah Bagaimana Etos Kerja Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams Dalam Membina Kader Di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau serta faktor yang mempengaruhi etos kerja tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Etos Kerja Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams Dalam membina kader di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan faktor yang mempengaruhinya.

Dalam pengumpulan data penulis menggunakan teknik yaitu angket dan dokumentasi. Dalam menganalisa data penulis menggunakan Metode Deskriptif Kuantitatif.

Dari penelitian tersebut, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Etos Kerja Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams Dalam Membina Kader Di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau memiliki etos kerja yang tinggi dengan hasil persentase 86,81%.

Adapun faktor yang mempengaruhi etos kerja FKII Asy-Syams dalam membina kader terdiri dari dua faktor yaitu internal dan eksternal. Faktor internal yaitu para pengurus FKII Asy-Syams hadir dalam setiap kegiatan yang dilakukan, Para pengurus menjalankan program sesuai dengan jadwal yang ditentukan, Sangat banyak program FKII Asy-Syams yang bersifat ke-Islaman, FKII Asy-Syams mampu menjadi pelopor dakwah dan bekerja mandiri, Para pengurus menjaga sikap mereka sesuai dengan syariat Islam yang memiliki akhlakul karimah yang baik, Adanya ketegasan dari pengurus dalam membina kader, Pengurus FKII Asy-Syams memiliki wawasan, memiliki kreatifitas yang tinggi dan ilmu pengetahuan yang luas dan faktor ekstern yaitu FKII Asy-Syams memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan pengurus yang lainnya, Adanya dukungan dari pihak rektorat,

Lingkungan yang sangat mendukung dimana mayoritas mahasiswa UIN SUSKA RIAU adalah islam dan para alumni juga ikut berpartisipasi.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena senantiasa melimpahkan berkah, rahmat dan hidayah serta petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik skripsi ini dengan judul : **“Etos Kerja Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams Dalam Membina Kader Di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau”**. Shalawat dan salam untuk Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun umat manusia dari zaman jahiliyah menuju zaman yang berilmu pengetahuan dan berakhlak mulia seperti yang kita rasakan saat sekarang ini.

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana Strata-1 program studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Banyak pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir Karim, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Prof. Dr. Amril M. MA, selaku Dekan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau serta pembantu dekan I, II dan III yang telah memberikan kemudahan bagi penulis dalam melakukan perkuliahan dan proses penelitian ini.

3. Bapak Toni Hartono, M. Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Ilmu Komunikasi UIN SUSKA RIAU yang selalu memberikan dorongan dan arahan-arahan kepada penulis.
4. Bapak Drs. H. Zasri M. Ali, MM, selaku pembimbing I yang selalu memberikan motivasi dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan maupun skripsi dengan baik.
5. Bapak Zulkarnaini M. Ag selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi. Dengan segala kerendahan hati, penulis berterima kasih yang sedalam-dalamnya atas semua nasehat dan bantuannya.
6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Suska Riau dan karyawan/i Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Suska Riau yang telah memberikan pelayanan yang baik dan kemudahan dalam administrasi.
7. Seluruh pengurus Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams yang telah memberikan informasi dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis untuk penyelesaian skripsi.

Penulis mendoakan semoga semua bantuan, dukungan, motivasi serta dorongan yang telah diberikan kepada penulis menjadikan amal ibadah dan mendapatkan ganjaran pahala di sisi Allah SWT Amin...

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu saran dan kritik serta komentar yang membangun demi perbaikan akan

diterima dengan senang hati. Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 15 Desember 2012

Penulis,

Farida Hanom

Nim: 10945007621

DARTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Alasan Pemilihan Judul	8
C. Penegasan Istilah	8
D. Permasalahan	10
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	11
F. Kerangka Teoritis dan Konsep Operasional	12
G. Metodologi Penelitian	33
H. Sistematika Penulisan	36
BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	38
A. Sejarah Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams.....	38
B. Lokasi atau Sekretariat FKII Asy-Syams	40
C. Visi dan Misi FKII Asy-Syams	40
D. Susunan Pengurus FKII Asy-Syams 2012-2013	41
E. Tugas Pokok dan Fungsi FKII Asy-Syams	43
F. Kegiatan FKII Asy-Syams.....	52
BAB III PENYAJIAN DATA	54
A. Etos Kerja Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams Dalam Membina Kader	55
B. Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Forum Kajian Islam	

	Intensif (FKII) Asy-Syams	74
BAB IV	ANALISA DATA.....	76
	A. Etos Kerja Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams Dalam Membina Kader Di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.....	76
	B. Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams Dalam Membina Kader Di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau	81
BAB V	PENUTUP	85
	A. Kesimpulan.....	85
	B. Saran.....	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL PENYAJIAN DATA

Tabel 3.1	Jawaban Pengurus Tentang Apakah Sering Hadir Dalam Setiap Kegiatan Seperti Pengajian Atau Tausiah Kepada Seluruh Kader.....	55
Tabel 3.2	Jawaban Pengurus Tentang Apakah Menjalankan Program Sesuai Dengan Jadwal Yang Telah Ditentukan.....	56
Tabel 3.3	Jawaban Pengurus Tentang Apakah Program Yang Dilakukan Bersifat Keislaman.....	56
Tabel 3.4	Jawaban Pengurus Tentang Apakah Mampu Menanamkan Nilai-Nilai Keislaman Dan Menegakkan Syariat Islam.....	57
Tabel 3.5	Jawaban Pengurus Tentang Apakah Mampu Mencapai Target Dan Sasaran Sesuai Dengan Ketentuan Jadwal Waktu.....	58
Tabel 3.6	Jawaban Pengurus Tentang Apakah Mengelola Sumberdaya, Dana, Sarana Dan Waktu Secara Ekonomis Serta Efesien....	59
Tabel 3.7	Jawaban Pengurus Tentang Apakah Anda Bekerjasama Dengan Lembaga Dakwah Yang Lain.....	60
Tabel 3.8	Jawaban Responden Tentang Apakah Pernah Mengikuti Kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Yang Diadakan Oleh FKII Asy-Syams.....	60

Tabel 3.9	Jawaban Responden Tentang Apakah Mengetahui Segala Kemudahan Dan Hambatan Dalam Setiap Kegiatan Yang Diadakan Oleh FKII Asy-Syams.....	61
Tabel 3.10	Jawaban Responden Tentang Apakah Pernah Menyampaikan Gagasan Serta Pemikiran Secara Sistematis Baik Lisan Maupun Tulisan.....	62
Tabel 3.11	Jawaban Responden Tentang Apakah Ikut Berpartisipasi Dengan Memberikan Kontribusi Dalam Memecahkan Permasalahan Yang Terjadi Di FKII Asy-Syams.....	63
Tabel 3.12	Jawaban Responden Tentang Apakah Mendukung Dengan Setiap Kerjasama Yang Dilakukan Oleh FKII Asy-Syams	64
Tabel 3.13	Jawaban Responden Tentang Apakah FKII Asy-Syams Mampu Mengaktualisasikan Diri Untuk Mencapai Prestasi Terbaik	65
Tabel 3.14	Jawaban Responden Tentang Apakah Pengurus FKII Asy-Syams Memiliki Akhlakul Karimah Yang Baik.....	66
Tabel 3.15	Jawaban Responden Tentang Apakah Memelihara Ibadah Dan Amaliah Dalam Situasi Apapun.....	67
Tabel 3.16	Jawaban Responden Tentang Apakah Memelihara Ibadah Dan Amaliah Dalam Situasi Apapun.....	68
Tabel 3.17	Jawaban Responden Tentang Apakah Menerapkan Ilmu Yang Didapatkan Dari FKII Asy-Syams.....	69

Tabel 3.18	Jawaban Responden Tentang Apakah FKII Asy-Syams Mengembangkan Bakat Yang Dimiliki.....	69
Tabel 3.19	Jawaban Responden Tentang Apakah Fkii Asy-Syams Cepat Dapat Menyesuaikan Diri Pada Tuntutan Perkembangan Dan Perubahan Dari Luar Organisasi.....	70
Tabel 3.20	Jawaban Responden Tentang Apakah Pengurus FKII Asy-Syams Memiliki Wawasan Dan Pengetahuan Yang Luas.....	71
Tabel 3.21	Jawaban Responden Tentang Memiliki Komitmen Yang Tinggi Dalam Memperjuangkan Kebenaran.....	72
Tabel 3.22	Jawaban Responden Tentang Memiliki Potensi Untuk Menjadi Seorang Pemimpin Kedepannya.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang paling sempurna, ia merupakan makhluk biologis seperti binatang, akan tetapi ia juga makhluk intelektual, sosial, dan spiritual yang berjiwa dinamis, bisa berpikir, bertindak, berusaha dan bekerja keras melakukan yang terbaik dalam segala hal. Etos kerja tidak hanya terbentuk oleh kualitas pendidikan dan kemampuan semata. Adapun pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan yang menghidupkan. Pendidikan yang menghidupkan adalah pendidikan yang dapat mengatasi masalah-masalah yang dihadapi oleh umat manusia. Selama pendidikan tidak diarahkan untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi manusia, pendidikan itu tidak banyak gunanya. Setiap bangsa mengalami masalah yang berbeda-beda. Demikian pula, karena umat beragama memiliki masalah yang berbeda-beda, maka memiliki jenis pendidikan yang berbeda-beda pula.

Secara umum umat manusia itu memiliki masalah yang relatif sama, seperti masalah pekerjaan, kesehatan, makanan, perumahan, kesejahteraan, dan sebagainya. Faktor-faktor lain yang membentuk etos kerja antara lain yang berhubungan dengan suasana batin dan semangat hidup yang terpancar dari keyakinan dan keimanan juga ikut menentukan. Oleh karena itu agama juga dapat menjadi salah satu sumber nilai dan sumber motivasi yang mendasari aktivitas hidup yang termasuk menentukan etos kerja para pemeluknya. Etos kerja sebelum

dan sesudah terbentuk selalu mungkin mendapat pengaruh dari berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.¹

Dalam sebuah organisasi etos kerja merupakan bagian yang patut menjadi perhatian dalam keberhasilan suatu organisasi, organisasi besar dan terkenal telah membuktikan bahwa etos kerja yang militan menjadi salah satu dampak keberhasilan organisasinya. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya. Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Etos kerja yang positif secara pasti akan menunjukkan kaitan yang sangat erat antara modal organisasi dengan nilai kepercayaan untuk mencapai visi dan misi secara konsisten melalui norma-norma nilai kerja yang menciptakan suasana nyaman, aman dan sejahtera.²

Organisasi memerlukan *fleksibilitas* yang tinggi dengan etos kerja yang tinggi juga, tujuannya adalah untuk membangun kredibilitas yang memberikan rasa percaya kepada setiap orang, bahwa budaya kerja organisasi dikerjakan dengan etos kerja yang terukur dalam sebuah sistem, prosedur, dan kebijakan yang memiliki tingkat kepedulian sosial untuk secara konsisten mampu memberikan nilai-nilai kebutuhan secara optimal.

¹Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998, Hal. 29

² *Ibid*, Hal. 33

Etos kerja mengajarkan kepada setiap sumberdaya manusia untuk secara tulus dan ikhlas dari lubuk hati terdalam membangun kebiasaan-kebiasaan positif yang efektif dalam memberikan pelayanan. Untuk itu diperlukan upaya terus-menerus dari manajemen organisasi dalam memberikan contoh teladan dari perilaku etos kerja yang ingin dimiliki oleh organisasi tersebut. Mengundang para pemimpin dari luar organisasi untuk belajar nilai-nilai positif secara berkelanjutan akan memberikan wawasan dan pengetahuan yang akan berdampak besar bagi peningkatan kualitas sumberdaya manusia dalam menggali etos kerja terbaik dari sudut kaca mata positif.

Manusia adalah makhluk yang diarahkan dan terpengaruh oleh keyakinan yang mengikatnya. Salah atau benar, keyakinan tersebut niscaya mewarnai perilaku orang bersangkutan. Dalam konteks ini selain dorongan kebutuhan, dan aktualisasi diri, nilai-nilai yang dianut, keyakinan atau ajaran agama tentu dapat pula menjadi sesuatu yang berperan dalam proses terbentuknya sikap hidup mendasar ini. Berarti kemunculan etos kerja manusia didorong oleh sikap hidup sebagai tersebut di atas baik disertai kesadaran yang mantap maupun kurang mantap. Sikap hidup yang mendasar itu menjadi sumber motivasi yang membentuk karakter, kebiasaan atau budaya kerja tertentu.³

Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya organisasi harus memiliki etos kerja. Etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada

³<http://pengertian-etos-kerja-dalam-organisasi.com>, 20.20, 30 Maret 2012

kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Dalam sebuah organisasi etos kerja sangat penting untuk membangun semangat dan kekuatan sebuah organisasi. Beranjak dari semangat kerja dalam sebuah organisasi maka terlihat etos kerja di lembaga atau organisasi dakwah yang ada di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yaitu Forum Kajian Islam Intensif Asy-Syams (FKII). FKII Asy-Syams sebagai lembaga pembinaan *Syakhshiyah Al-Islamiyah* (kepribadian Islam) dan menyiarkan dakwah dengan berdasarkan aqidah Islamiyah. FKII Asy-Syams ini merupakan organisasi atau lembaga yang gunanya untuk pembinaan keislaman dan mengadakan berbagai kegiatan upaya syiar Islam. Dimana sasaran dakwahnya adalah seluruh mahasiswa.

Tidak hanya FKII Asy-Syams saja yang bergerak dibidang dakwah di UIN SUSKA Riau. Terdapat lembaga atau organisasi dakwah lain yang ada di UIN ini yaitu diantaranya Lembaga Dakwah Kampus Al-Karramah (LDK). Akan tetapi LDK Al-Karramah hanya sebagai Unit Kegiatan Kampus (UKK) sedangkan FKII As-Syam adalah sebagai Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Hampir setiap Universitas terdapat lembaga-lembaga dakwah didalamnya. Sesuai dengan target utama bagi penulis yaitu lembaga dakwah, maka FKII Asy-Syams lebih tepat dijadikan sasaran penelitian.

FKII Asy-Syams adalah sebuah lembaga dakwah yang mempunyai tujuan untuk mengajak kepada kebaikan. LDK Al-Karramah dengan FKII Asy-Syams yaitu mempunyai tujuan untuk membina. Akan tetapi didalam FKII Asy-Syams

ini lebih ditekankan lagi kepada membina kepribadian mahasiswa. Kepribadian yang dimaksud disini adalah agar mahasiswanya memiliki kepribadian yang Islami.⁴

Membina Kader merupakan hal penting bagi sebuah organisasi, karena merupakan inti dari kelanjutan perjuangan organisasi ke depan. Tanpa kader, 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 diatas rata-rata orang umum.

Dari sini, pandangan umum mengenai kaderisasi suatu organisasi dapat dipetakan menjadi dua 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

⁴Gunawan Arafat, *Buku Tahunan FKII Asy-Syams*, Pekanbaru: Asy-Syams Publishing, 2012, Hal. 23

sejatinya harus memenuhi beberapa fondasi dasar dalam pembentukan dan pembinaan kader-kader organisasi yang handal, cerdas dan matang secara Intelektual dan psikologis.⁵

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, sehingga mereka dengan senang hati akan terlibat mencurahkan segenap potensinya dalam kancha organisasi. Untuk dapat menjalankan peran tersebut, maka organisasi atau sebuah pergerakan harus terlebih dahulu memantapkan 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 menyalurkan 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.⁶

Sangat banyak organisasi yang kurang aktif dalam menjalankan program-program kerja mereka dan para kader-kader tidak dibina dengan sungguh-

⁵<http://kaderisasi.org>. Com, 19.20, 30 Maret 2012

⁶Rivai Veitzal, *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*, Jakarta: Grafindo Persada, 2003, Hal. 80

sungguh. Semangat kerja mereka kurang karena tidak adanya komunikasi yang berkelanjutan sehingga sebuah organisasi itu tidak berjalan dengan baik. Jika ingin etos kerja itu tumbuh dan berkembang dengan baik maka organisasi itu harus memiliki kader-kader yang aktif dan dinamis agar organisasi itu berjalan dengan lancar.

Beranjak akan kesadaran pentingnya membina kader maka dengan munculnya salah satu lembaga atau organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan umumnya dan bidang dakwah khususnya maka akan membantu meningkatkan etos kerja dalam sebuah organisasi dan membantu membina kader di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. FKII Asy-Syams akan mampu membina mahasiswa kader yang berpotensi dibidang ilmu pengetahuan dan menjadi mahasiswa yang islami, profesional dan amanah. Sehingga akan terwujudnya sosok seorang personal (mahasiswa) yang akan sangat berguna dan bermanfaat bagi masa depan. Disamping itu ia bertujuan menjadikan mahasiswa yang memiliki pengetahuan yang mendalam. Dengan semangat kerja yang tinggi maka FKII Asy-Syams akan membina kader agar memiliki potensi yang bagus baik dari ilmu pengetahuan maupun dari segi keagamaan.

Bertitik tolak dari latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Etos Kerja Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams Dalam Membina Kader Di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau** ”.

B. Alasan Pemilihan Judul

1. Permasalahan ini menarik untuk diteliti karena ingin mengetahui etos kerja FKII As-Syam dalam membina kader di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Permasalahan ini menarik untuk diteliti karena sepengetahuan penulis permasalahan ini belum pernah dibahas khususnya dalam membina kader di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Secara waktu, dana, tenaga, sarana dan prasarana lainnya, penulis merasa mampu untuk melaksanakannya.

C. Penegasan istilah

Untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman dalam memahami judul penelitian ini, maka penulis memberi batasan dan penjelasan istilah yang dipakai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Etos kerja

Etos kerja terdiri atas dua kata yaitu etos dan kerja. Kata etos berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos* yang memberikan arti, sikap, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu dan persepsi terhadap nilai bekerja. Dengan kata lain, Etos adalah norma serta cara diri mempersepsi, memandang dan meyakini sesuatu. Adapun kerja adalah sesuatu yang setidaknya mencakup tiga hal: (1) Dilakukan atas dorongan tanggung jawab, (2) Dilakukan karena kesengajaan dan perencanaan serta (3) Memiliki arah dan tujuan yang memberikan makna

bagi pelakunya untuk mendapatkan hasil.⁷Jadi yang dimaksud dengan etos kerja adalah: Keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok orang atau sebuah institusi dan Etos Kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip dan standar-standar.⁸

2. FKII Asy-Syams

Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams adalah organisasi yang bergerak dalam bidang pembinaan keIslaman, pembinaan kader-kader dakwah dan berbagai macam kegiatan keIslaman lainnya. Sasaran dakwahnya adalah seluruh mahasiswa UIN Suska Riau. Organisasi ini merupakan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di UIN Suska Riau. FKII Asy-Syams UIN Suska Riau pada tanggal 28 Oktober 1998, yang pada awalnya organisasi ini terbentuk karena adanya diskusi rumput yang dikenali sebagai Kajian Islam Ahad Pagi (KIAP) yang hanya membuat diskusi setiap setiap Ahad pagi dalam rangka meningkatkan ilmu pengetahuan dalam bidang agama. Tokoh pendiri Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams adalah Hendri Sayuti dan Jhon Fahmil.

⁷Bambang Mahirjanto, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Populer*, Jakarta: Bintang Timur, 1999, Hal. 314

⁸Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002, Hal. 15

3. Membina Kader

Dijelaskan dalam Kamus umum besar bahasa Indonesia bahwa membina pada dasarnya berasal dari kata “*bina*” yang artinya bangun sesuatu supaya lebih baik. Sedangkan membina adalah membangun, mendirikan.⁹

Kader adalah orang yang diharapkan bakal mampu memangku jabatan dikemudian hari.¹⁰ pengertian kader yang lain adalah “tenaga gembengan” tenaga yang telah dipimpin dan dilatih sedemikian rupa sehingga mahir seluk beluknya sesuatu.¹¹ Dari dua definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kader pada dasarnya adalah angkatan muda yang dibina untuk menjadi tonggak estafet suatu gerakan.

D. Permasalahan

a. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana etos kerja Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams dalam membina kader di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Apa faktor yang mempengaruhi etos kerja Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams dalam membina kader di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

⁹Bambang Mahirjanto, *Opcit*, Hal. 55

¹⁰Peter Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta: Bintang Timur, Hal. 70

¹¹*Ibid*, Hal. 65

3. Apakah pelaksanaan etos kerja yang dilakukan FKII Asy-Syams dalam membina kader Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau sudah sesuai dengan etos kerja sesungguhnya..
4. Bagaimana penerapan etos kerja FKII Asy-Syams dalam membina kader di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

b. Batasan Masalah

Dengan latar belakang permasalahan yang ada, maka penulis merumuskan masalahnya yaitu: Etos Kerja Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams dalam membina kader di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

c. Rumusan Masalah

Mengingat banyaknya masalah-masalah yang perlu dikaji dalam penelitian ini, untuk memudah dan terarahnya penelitian, penulis hanya memfokuskan pada:

- a. Bagaimana etos kerja Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams dalam membina kader di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- b. Apa faktor yang mempengaruhi etos kerja Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams dalam membina kader di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui etos kerja FKII Asy-Syams dalam membina kader di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

- b. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi etos kerja Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams dalam membina kader di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

2. Kegunaan dari penelitian ini adalah:

- a. Secara keilmuan (teoritis), hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang kajian etos kerja dalam membina kader.
- b. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran atau masukan kepada pengurus FKII Asy-Syams di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang diteliti oleh penulis dan sebagai informasi pendukung bagi pihak lainnya yang berkeinginan untuk melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan masalah ini.
- c. Untuk memenuhi syarat menyelesaikan studi di perguruan tinggi UIN Suska Riau untuk mencapai gelar sarjana SI, Jurusan Manajemen Dakwah (MD) Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi.

F. Kerangka Teoritis Dan Konsep Operasional

1. Kerangka Teoritis

a. Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap

mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya.¹²

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau sesuatu kelompok. Secara terminologis kata etos, yang mengalami perubahan makna yang meluas.¹³ Digunakan dalam tiga pengertian yang berbeda yaitu:

- a) Suatu aturan umum atau cara hidup
- b) Suatu tatanan aturan perilaku
- c) Penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku

Dalam pengertian lain, etos dapat diartikan sebagai yang berkehendak atau berkemauan yang disertai semangat yang tinggi dalam rangka mencapai cita-cita yang positif. Dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

- a. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
- b. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- c. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
- d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
- e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah

¹²Talizuduhu ndraha, *Pengantar Teori Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002, Hal. 42

¹³Tim Penyusun Kamus, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, Hal. 455

Menurut Toto Tasmara, yang meninjaunya dari sisi *Etos Kerja Islami*, mengatakan bahwa etos kerja adalah motor penggerak produktivitas, ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati Etos Kerja, akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam, bahwa bekerja itu merupakan suatu panggilan dan perintah Allah Swt. Yang dapat memuliakan dirinya, memanusiakan dirinya sebagai manusia.¹⁴

Fungsi etos kerja adalah:

- a) Pendorong timbulnya perbuatan
- b) Penggairah dalam aktivitas
- c) Penggerak dalam menentukan cepat atau lambatnya perbuatan

Etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar maka etos kerja pada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang Berorientasi pada nilai-nilai yang berdemensi transenden.¹⁵

Etos kerja yang baik berasal dari hasil kesadaran sebuah organisasi untuk secara tulus menggali semua potensi positifnya dalam rangka memberikan nilai-nilai yang terbaik. Jangan pernah berpikir untuk meniru etos kerja budaya lain, sebab etos kerja itu ada di dalam sebuah organisasi yang secara fundamental telah dipengaruhi oleh etos kerja sang penggagas pendiri organisasi melalui visi, misi, etika, budaya, serta cara berpikir dan bertindak sang pendiri tersebut.

Apabila Anda tetap ngotot untuk meniru dan mengimplementasikan sebuah etos kerja yang menjadi favorit Anda, maka pastikan bahwa organisasi Anda mampu melewati masa-masa kritis akibat perubahan jati diri lama kedalam

¹⁴ Toto Tasmara, *Opcit*, Hal. 15

¹⁵ Toto Tasmara, *Opcit*, Hal. 21

jati diri yang Anda harapkan. Kekuatan aura sang pendiri organisasi akan tetap terasa walaupun Anda sudah mencoba menciptakan lingkungan dan suasana kerja berbudaya etos kerja baru yang lebih dinamis dan kreatif.

Budaya kerja Islami bertumpu pada akhlakul karimah. Umat Islam akan menjadikan akhlak sebagai energi batin yang terus menyala dan mendorong setiap langkah kehidupannya dalam koridor jalan yang lurus. Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu adalah ibadah. Ada semacam panggilan dari hatinya untuk terus menerus memperbaiki diri, mencari prestasi dan tampil sebagai bagian dari umat yang terbaik (*khairu ummah*).¹⁶ Adapun ciri-ciri etos kerja muslim adalah sebagai berikut:

1. Menghargai Waktu

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Satu detik saja berlalu tidak mungkin dia kembali. Waktu merupakan deposito paling berharga yang dianugerahkan oleh Allah Swt secara gratis dan merata kepada setiap orang. Apakah dia orang kaya atau miskin, penjahat atau orang alim. Semua dapat jatah waktu sama, 24 jam atau 1.440 menit atau sama dengan 86.400 detik setiap hari. Tergantung kepada masing-masing manusia bagaimana dia memanfaatkan waktunya. Salah satu ciri orang modern adalah mereka yang menyikapi waktu dengan sangat bersungguh-sungguh. Mesin waktu yang

¹⁶ Toto Tasmara, *Opcit*, Hal. 25

melingkari lengan (jam tangan) bukan sekedar gengsi, melainkan benar-benar menunjukkan fungsi. Bahkan, tidak berlebihan bila saya katakan bahwa orang modern adalah orang yang telah dibentuk oleh sang waktu. Seorang muslim bagaikan kecanduan waktu. Dia tidak mau ada waktu yang hilang dan terbuang tanpa makna. Baginya, waktu adalah asset ilahiah yang sangat berharga, adalah ladang subur yang membutuhkan ilmu dan amal untuk diolah serta dipetik hasilnya pada waktu yang lain. Waktu adalah kekuatan, bagi mereka yang mengabaikan waktu berarti menjadi budak kelemahan. Bila kita memanfaatkan seluruh waktu, kita sedang berada di jalan keberuntungan.¹⁷

2. Selalu Jujur

Imam Al-Qusairi mengatakan bahwa kata *shadiq* (orang jujur) berasal dari kata *shiddiq* (kejujuran). Kata *shiddiq* adalah bentuk penekanan (*mubalaghah*) dari *shadiq* dan berarti orang yang didominasi kejujuran. Dengan demikian, di dalam jiwa seorang yang jujur itu terdapat komponen nilai rohani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji. Dirinya telah dibelenggu, dikuasai, dan diperbudak oleh kejujuran. Dia merasa bangga menjadi budaknya Allah ('abdullah). Tindakan yang menyimpang dari nilai ruhani kejujurannya itu berarti dia telah mengkhianati diri dan keyakinannya sendiri. Orang yang tidak jujur berarti menipu dirinya sendiri di hadapan Allah Swt. Budaya kerja Islami sangat mendorong untuk melahirkan seorang yang professional sekaligus memiliki integritas yang tinggi.¹⁸

3. Memiliki Komitmen

¹⁷Talizuduhu Ndraha, *Opcit*, Hal. 44

¹⁸<http://ciri-ciri-etos-kerja-islami.com>. 20.30, 30 Maret 2012

Yang dimaksud dengan komitmen adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya. Orang yang berkomitmen merupakan orang yang paling merasakan kepuasan dari pekerjaannya itu. Mereka berusaha menempuh perjalanan lebih panjang. Orang yang berkomitmen tersebut menyebarkan riak-riak perasaan kebahagiaannya ke seluruh lingkungan perasaan. Komitmen yang sangat tinggi memungkinkan dirinya berjuang keras menghadapi tantangan dan tekanan, bagi orang yang tidak memiliki komitmen dirasakannya sebagai beban berat. Orang yang memiliki komitmen berarti mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif, Tetap teguh pada komitmen, positif dan tidak rapuh kendati berhadapan dengan situasi yang menekan. Sikap komitmen akan melahirkan kepercayaan diri yang kuat dan memiliki integritas yang tinggi.¹⁹

5. Menegakkan Disiplin

Disiplin yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Pribadi yang berdisiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya. Mata hati dan profesinya terarah pada hasil yang akan diraih sehingga mampu menyesuaikan diri dalam situasi yang menantang. Disiplin adalah masalah kebiasaan, Setiap tindakan yang berulang pada waktu dan tempat yang sama. Kebiasaan positif yang harus dipupuk dan terus ditingkatkan dari waktu ke waktu. Disiplin yang sejati tidak dibentuk dalam waktu satu-dua

¹⁹<http://Komitmen Dalam Organisasi. Com. 20.30, 30 Maret 2012>

tahun, tetapi merupakan bentukan kebiasaan sejak kita kecil, kemudian perilaku tersebut dipertahankan pada waktu remaja dan dihayati maknanya di waktu dewasa dan dipetik hasilnya. Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin disiplin para anggota, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pengurus dan anggota yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Adapun indikator kedisiplinan, antara lain : tujuan, kemampuan, keteladanan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.²⁰

Etos kerja adalah suara hati yang tulus dan ikhlas dari setiap sumberdaya manusia organisasi untuk mau bekerja keras dalam memberikan pelayanan terbaik yang lebih kepada setiap orang tanpa terkecuali.

Etos kerja yang baik lahir dari pribadi-pribadi yang proaktif dalam mempersiapkan diri mereka untuk menjadi manusia-manusia organisasi yang siap seratus persen menjalankan misi dan visi organisasi mereka dengan nilai-nilai positif yang tidak dapat dikompromikan lagi. Nilai positif berarti setiap pikiran dan tindakan selalu hanya berkonsentrasi untuk memberikan pelayanan berkualitas tinggi.

Organisasi ada hanya dengan satu tujuan mulia yaitu memberikan pelayanan bernilai tambah tertinggi dengan manfaat ekonomi, sosial, dan psikologis yang membuat mudah dan nyaman setiap stakeholdernya.

²⁰Talizuduhu Ndraha, *Opcit*, Hal. 48

Etos kerja yang baik harus selalu dibungkus dengan pengetahuan, keterampilan, teknologi, dan keinginan untuk selalu berbuat baik. Etos kerja juga harus memiliki kebiasaan-kebiasaan yang menjadi budaya rutin yang efektif dalam memberikan sinar kebahagiaan, kenyamanan, keamanan, dan kepastian buat para stakeholder.

Semua prinsip positif pelayanan wajib dihayati secara optimal oleh semua pimpinan dan staf organisasi tanpa terkecuali. Setiap stimulus benih-benih positif kedalam pikiran sumber daya manusia akan menghasilkan respons etos kerja yang berasal dari kesadaran hati dan pikiran terdalam.

Apapun yang anda lakukan, pastikan anda mengerjakannya dari hati terdalam yang tulus dan ikhlas, serta pikiran positif dengan segala kerendahan hati dan perilaku. Etos kerja yang baik tidak akan lahir dari orang-orang yang merasa pekerjaan yang dilakukannya adalah karena terpaksa oleh dorongan kebutuhan ekonomi atau kebutuhan lain yang tidak dikehendakinya.²¹

Semangat kerja dalam FKII Asy-Syams itu sangat terlihat sekali, dimana kegiatan-kegiatannya terus berjalan dan kader-kadernya juga senantiasa bertambah. Adapun upaya yang dilakukan FKII Asy-Syams dalam mencapai target yang diinginkan diantaranya dengan cara mentoring atau disebut dengan pengajian setiap minggu sekali yaitu pada hari Jumat, seminar ilmiah, pembinaan-pembinaan halaqoh dan masih banyak lagi. Yang mana dalam FKII Asy-Syams mempunyai fungsi sebagai wadah pembinaan kader dan pengembangan kepribadian mahasiswa.

²¹ Toto Tasmara, *Opcit*, Hal. 25

b. Membina Kader

Kader adalah orang atau kumpulan orang yang dibina oleh suatu lembaga kepengurusan dalam sebuah organisasi, baik sipil maupun militer, yang berfungsi sebagai 'pemihak' dan atau membantu tugas dan fungsi pokok organisasi tersebut.²² Dalam hal membantu tugas dan fungsi pokok organisasi tersebut, seorang kader dapat berasal dari luar organisasi tersebut dan biasanya merupakan simpatisan yang berasas dan bertujuan sama dengan institusi organisasi yang membinanya.

Secara utuh kader adalah mereka yang telah tuntas dalam mengikuti seluruh pengkaderan formal, teruji dalam pengkaderan informal dan memiliki bekal melalui pengkaderan nonformal. Dari mereka bukan saja diharapkan eksistensi organisasi tetap terjaga, melainkan juga diharapkan kader tetapkan membawa misi gerakan organisasi hingga paripurna. Pengkaderan berarti proses bertahap dan terus menerus sesuai tingkatan, capaian, situasi dan kebutuhan tertentu yang memungkinkan seorang kader dapat mengembangkan potensi akal, kemampuan fisik, dan moral sosialnya. Sehingga kader dapat membantu orang lain dan dirinya sendiri untuk memperbaiki keadaan sekarang dan mewujudkan masa depan yang sesuai dengan cita-cita yang diidealkan, nilai-nilai yang diyakini serta misi perjuangan yang diemban.²³

Pola pembinaan yang baik akan membentuk manusia yang unggul, berhubung kita juga ingin melihat masa depan dakwah yang lebih cerah dan berkembang, maka kader yang dibentuk ini, tidak hanya dapat bermanfaat bagi

²²Zaini Muchtarom, *Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Al-Ikhfa, 1999, Hal. 75

²³<http://www.Kaderisasi.Com.Id>, 19.20, 30 Maret 2012

dirinya dan umat di masa kini, akan tetapi ia juga harus bermanfaat bagi masa depan dirinya dan perbaikan masa depan organisasi dakwah yang membinanya. Dalam membina kader diperlukan beberapa strategi untuk penyelenggaraan dan pengendalian proses kaderisasi yaitu melalui:

1) Pendekatan-Pendekatan

a. Pendekatan keterampilan proses

Pendekatan keterampilan proses ini dimaksudkan sebagai proses belajar yang melibatkan seluruh indra, emosi dan kepandaian. Pendekatan ini merupakan orientasi pemberian bekal metodologi berfikir kedepan karena kader harus dipersiapkan untuk menjawab tantangan masa depan.

Manusia memiliki potensi dan potensi itu harus dikembangkan serta dikelola dengan lanjut. Potensi diri ini, harus benar-benar disadari oleh masing-masing individu dengan demikian pendekatan ini menitikberatkan pada pembelajaran cara belajar.

b. Pendekatan Religius

Pendekatan ini bermakna bahwa kita harus selalu memperhitungkan campur tangan Allah dalam memberikan hidayah dan mengajarkan hikmah-Nya kepada manusia. Pendekatan ini juga bermakna penggalian pengalaman dan penciptaan nuansa religius yang akan membimbing hati menjadi selalu terbuka untuk menerima hidayah dan secara dinamik mendekati diri pada Allah SWT.²⁴

2) Multimedia

²⁴Gunawan Arafat, *Opcit*, Hal. 93

Penggunaan variasi media komunikasi dalam menyampaikan materi dalam era informasi dan komputer sudah seharusnya menjadi bagian dari *lifestyle* yang dikembangkan dan diterapkan. Begitu pula dalam dunia dakwah yang seharusnya mampu mengembangkan media dakwah yang berdampak besar untuk kemajuan dakwah. Dalam hal pembinaan, pengembangan multimedia bisa dalam hal pembuatan *powerpoint slide* materi yang akan disampaikan, sehingga mudah dipahami dengan tampilan visual yang menarik. Pemanfaatan media visual lain seperti film atau video klip yang bisa disebarluaskan dengan mudah. Dengan media pembinaan ini tidak hanya bermanfaat untuk lingkungan dalam organisasi saja, tapi juga bisa disebarluaskan melalui media internet. Sebutlah slide *powerpoint* dapat disebarluaskan secara mendunia dengan situs *slideshare*, sedangkan film dan video klip dapat pula disebarluaskan dalam situs *youtube*. Slide materi yang ditampilkan dalam media elektronik ini bisa juga disebarluaskan dalam media *blog*. Sehingga bisa menunjang pola pembinaan berbasis binaan yang memungkinkan kader mencari materi melalui internet. Dampak dari penyampaian multimedia selain dampaknya yang besar terhadap masyarakat luas juga memudahkan binaan memahami materi. Kolaborasi antara film, tulisan dan musik membuat pembinaan akan lebih menyenangkan dan variatif.

Bentuk dari multimedia non-elektronik, terletak pada variasi penyampaian, sebutlah untuk memahami keagungan Allah kita mengajak binaan untuk *survival* di hutan, atau *scuba diving* pantai, untuk memahami tentang teladan Rasul kita bisa menggunakan media bakti sosial sederhana, dan contoh terakhir untuk

memahami *birrul walidain* bisa dalam bentuk mabit bersama di yayasan yatim piatu. Untuk semua variasi media ini diharapkan binaan dapat lebih mampu menyerap dan mengaplikasikan secara bertahap materi yang disampaikan.

3) Kerja Kelompok

Kader yang berkarakter tentu juga harus memiliki jiwa *cooperative* yang baik, ia harus bisa menjadi pemimpin dan staff yang baik. Perlu kita sadari dalam era Globalisasi selain keunggulan kompetitif, seorang manusia juga diharapkan dapat memiliki kemampuan kerjasama yang baik, karena seorang akan lebih dapat unggul jika mampu mempengaruhi lingkungan sekitar dengan intelektual yang dimilikinya. Kemampuan kerjasama ini bisa dibangun dalam pola pembinaan kader di kampus. Pembangunan kebiasaan kerjasama ini bisa dimulai dengan banyaknya kerja kelompok yang terarah. Dengan membiasakan diskusi ini, seorang kader akan terlatih untuk memahami perbedaan dan memanfaatkan persamaan yang dimiliki. Ia akan pula terbiasa untuk memimpin dan dipimpin, ia akan terbiasa untuk mengkritik dan dikritik, ia akan terbiasa untuk menerima sebuah hasil dari keputusan bersama dengan lapang dada. Berpikir dan berjiwa besar merupakan dua karakter yang harus dibangun bersamaan, agar seorang kader dapat menjadi seorang unggul yang ber etika. Berbagai penugasan atau belajar bersama bisa dijadikan sebuah metode untuk mematangkan kader dalam kerja kelompok ini.²⁵

Terlihat dalam tubuh organisasi, kader memiliki fungsi tersendiri yaitu : sebagai tenaga penggerak organisasi, sebagai calon pimpinan, dan sebagai benteng

²⁵<http://www.kaderisasi.com>, Id, 19.20, 30 Maret 2012

organisasi. Secara kualitatif, kader mempunyai mutu, kesangupan bekerja dan berkorban lebih besar dari pada anggota biasa. Kader itu adalah inti, kader merupakan benteng dari “serangan” luar serta penyelewengan dari dalam. Kader adalah tenaga penggerak organisasi yang memahami sepenuhnya dasar dan *ideologi* perjuangan. Ia mampu melaksanakan program perjuangan secara konsekuen di setiap waktu, situasi dan tempat. Terbawa oleh fungsinya itu untuk menjadi kader organisasi yang berkualitas, anggota harus menjalani pendidikan, latihan dan praktikum. Pendidikan kader harus dilaksanakan secara terus menerus dan teratur, rapi dan berencana yang diatur dalam pedoman perkaderan:

Kader diartikan sebagai orang yang diharapkan akan memegang jabatan atau pekerjaan penting di pemerintahan, partai, organisasi dan lain-lain. Sedangkan pengkaderan adalah proses, cara, perbuatan mendidik atau membentuk seseorang menjadi kader. Kaderisasi kepemimpinan berarti proses mempersiapkan seseorang untuk menjadi pemimpin pengganti dimasa depan, yang akan memikul tanggung jawab penting di lingkungan suatu organisasi.²⁶

Semua pemimpin pasti akan mengakhiri kepemimpinannya, baik dikehendaki maupun tidak. Proses tersebut dapat terjadi karena:

1. Dalam suatu organisasi ada ketentuan priode 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 memimpin
4. Kematian

²⁶Toto Tasmara, *Opcit*, Hal. 85

5. Agar tersedianya jumlah pemimpin yang cukup dan berkualitas sehingga kader aktif mempersiapkan diri agar lebih berkualitas dari generasi sebelumnya
6. Organisasi membuat perkiraan dalam jumlah, jenis dan kualitas pemimpin yang diperlukan di masa depan secara berkesinambungan, agar semakin banyak kader yang disiapkan, akan semakin baik, karena tersedia peluang untuk memilih yang terbaik diantaranya.

Dalam pelaksanaannya proses kaderisasi terdiri dari dua macam yaitu kaderisasi formal dan kaderisasi informal.

1. Kaderisasi Formal

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

Kaderisasi tersebut diatas memiliki nilai positif karena mempunyai daya dorong bagi peningkatan prestasi melalui kompetisi atau persaingan sehat seperti jujur dan sportif. Sebaliknya akan berfungsi sebagai motivasi untuk menumbuhkan dan mengembangkan kerjasama, karena untuk berprestasi tidak mungkin dapat diwujudkan sendiri.²⁷

²⁷Rivai Veitzal, *Opcit*, Hal. 89

Usaha kaderisasi yang bersifat formal, dapat ditempuh dengan beberapa cara sebagai berikut:

- a) Memberi kesempatan menduduki jabatan pemimpin pembantu. Kaderisasi ini dilakukan dengan cara mengangkat atau memberikan kesempatan secara formal pada seorang calon pemimpin yang berusia muda, untuk memangku jabatan pimpinan.
- b) Latihan kepemimpinan didalam atau diluar organisasi. Latihan kepemimpinan yang dimaksud adalah memberikan kesempatan anggota organisasi untuk mengikuti suatu program mempersiapkan calon pemimpin, yang diselenggarakan dalam jangka waktu tertentu, yang ditempuh dengan dua cara, yaitu: *cara pertama*, dilakukan melalui kegiatan magang di lingkungan organisasi yang lebih besar dalam bidang yang sama. *Cara kedua*, dilakukan melalui kegiatan penataran atau pelatihan yang disebut dengan istilah training kepemimpinan yang diprogramkan secara khusus dengan mengikuti suatu kurikulum tertentu.
- c) Memberikan tugas belajar. Untuk mempersiapkan calon pemimpin yang berkualitas dalam suatu organisasi, perlu dilakukan kegiatan kaderisasi dengan memberikan tugas belajar pada lembaga pendidikan yang jenjangnya lebih tinggi, bagi anggotanya potensial, yang diharapkan seorang kader akan meningkatkan pengetahuan, wawasan dan keterampilannya dalam memimpin, sehingga pada suatu saat dinilai sanggup menduduki suatu jabatan kepemimpinan, sesuai jenjangnya masing-masing.

- d) Penugasan sebagai pucuk pimpinan suatu unit. Dilingkungan suatu organisasi besar yang berpusat di ibukota negara dengan memiliki banyak cabang atau perwakilan di daerah, dapat diselenggarakan kaderisasi dengan menugaskan seorang anggota menjadi pucuk pimpinan pada salah satu cabang atau perwakilannya di daerah.²⁸

Kaderisasi kepemimpinan secara formal dan bersifat eksternal dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Menyeleksi sejumlah generasi muda lulusan lembaga pendidikan jenis dan jenjang tertentu, untuk diangkat memimpin suatu unit yang sesuai atau ditugaskan magang sebelum memimpin unit dimaksud.
- b. Menyeleksi sejumlah generasi muda lulusan lembaga pendidikan jenis dan jenjang tertentu, kemudian ditugaskan belajar pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi, di dalam atau di luar negeri. Tugas belajar itu, dilakukan dengan memberikan ikatan dinas atau beasiswa atau diberi status pegawai atau karyawan yang mendapat penghasilan, meskipun tidak dipekerjakan. Setelah selesai ditempatkan sebagai pimpinan unit sesuai dengan jenjangnya masing-masing.
- c. Menerima sejumlah generasi muda dari suatu lembaga pendidikan untuk melakukan kerja praktik di lingkungan organisasi. Dari pengamatan bilamana ditemukan generasi muda yang dinilai memenuhi persyaratan untuk

²⁸Rivai Veitzal, *Opcit*, Hal. 90

dikaderkan untuk menjadi pemimpin. Dapat ditawarkan pekerjaan setelah tamat.²⁹

2. Kaderisasi Informal

Dalam kaderisasi informal terdapat beberapa indikator atau kriteria kelebihan calon pemimpin yang berkepribadian positif dalam merebut kepemimpinan yang dilakukannya secara gigih berdasarkan prestasi, loyalitas dan dedikasi pada kelompok/organisasi, memiliki sifat dan sikap yang baik. Oleh karena itu, generasi terdahulu dan generasi muda yang sedang berada dalam proses kaderisasi, harus sama-sama aktif mengerjakan segala sesuatu yang baik dan bermanfaat guna menghasilkan calon pemimpin yang berkualitas. Dengan demikian setiap generasi yang terdahulu, terutama yang banyak berkomunikasi dengan generasi muda atau yang menduduki posisi kepemimpinan yang penting, selalu harus memberikan contoh dan keteladanan, bimbingan dan pengarahan agar generasi muda menyerap secara sengaja sesuatu yang baik, untuk mempersiapkan dirinya menjadi pemimpin dengan memperlihatkan sikap dan akhlak yang baik, seperti yang dicontohkan Muhammad Rasulullah ketika memimpin umatnya.³⁰

Terlihat dalam tubuh organisasi, kader memiliki fungsi tersendiri yaitu : sebagai tenaga penggerak organisasi, sebagai calon pimpinan, dan sebagai benteng organisasi. Secara kualitatif, kader mempunyai mutu, kesangupan bekerja dan berkorban lebih besar dari pada anggota biasa. Kader itu adalah inti, kader merupakan benteng dari “serangan” luar serta penyelewengan dari dalam. Kader adalah tenaga penggerak organisasi yang memahami sepenuhnya dasar dan

²⁹Rivai Veitzal, *Opcit*, Hal. 91

³⁰Rivai Veithzal, *Opcit*, Hal. 88

ideologi perjuangan. Ia mampu melaksanakan program perjuangan secara konsekuen di setiap waktu, situasi dan tempat. Terbawa oleh fungsinya itu untuk menjadi kader organisasi yang berkualitas, anggota harus menjalani pendidikan, latihan dan praktikum. Pendidikan kader harus dilaksanakan secara terus menerus dan teratur, rapi dan berencana yang diatur dalam pedoman perkaderan.

Terdapat tiga ciri yang terintegrasi dalam diri seorang kader. *Pertama*, seorang kader bergerak dan berbentuk dalam organisasi. Kader mengenal aturan permainan organisasi dengan ketentuan yang ada, seperti integralistik dengan Pancasila maupun UUD 1945. Dari segi operasional organisasi, kader selalu berpegang dan mematuhi AD/ART FKII Asy-Syams, pedoman perkaderan dan ketentuan lain. *Kedua*, seorang kader mempunyai komitmen yang tinggi secara terus menerus, konsisten dalam memperjuangkan dan melaksanakan kebenaran. *Ketiga*, seorang kader memiliki bakat dan kualitas sebagai tulang punggung yang mampu menyangga kasatuan kumpulan manusia yang lebih besar. Jadi fokus seorang kader terletak pada kualitas. Kader FKII Asy-Syams adalah anggota yang telah menjalani proses perkaderan sehingga memiliki ciri kader yang integritas kepribadian yang utuh, beriman, berilmu dan beramal saleh sehingga siap mengemban tugas dan amanah dalam kehidupan beragama, bermasyarakat, berbangsa dan negara.

Dalam FKII Asy-Syams sangat berpotensi dalam mengembangkan bakat yang mereka miliki, baik secara akademis, intelektual maupun agama. Dalam bidang akademis para aktivis memiliki nilai yang tinggi sedangkan dalam bidang

agama mereka sangat mematuhi ajaran agama dan menjalankan syariat sesuai dengan perintah Allah.

Ada beberapa semangat kerja lembaga atau organisasi dalam membina kader antara lain:

1. Pengurus dan lembaga dakwah ini mampu membina kader dengan memberikan pengajian atau tausiah kepada kader.

artinya, pengurus dari lembaga tersebut mampu memberikan pengajian atau tausiah baik dilakukan mingguan atau bulanan. Akan tetapi kegiatan ini termasuk kegiatan rutinitas antara organisasi dan pengurus organisasi tersebut.

2. Mengadakan mentoring yang bersangkutan tentang keIslaman.

artinya, pengurus organisasi ini mengadakan mentoring didalamnya membahas tentang pembinaan kader agar memiliki kepribadian yang Islami.

3. Mengaktifkan kembali kegiatan yang bersifat keIslaman dan membina mahasiswa agar memiliki kepribadian yang Islami.

artinya, kegiatan yang biasa dilakukan oleh pengurus organisasi itu tetap dijalankan walaupun yang mungkin pada awalnya mulai tidak berjalan.

4. Mengadakan pembinaan yang bersifat keIslaman.

artinya, dalam kepengurusan organisasi ini harus mengadakan pembinaan kepada mahasiswa yang bersifat keIslaman.

5. Harus mampu menanamkan nilai-nilai keIslaman dan menegakkan syariat Islam.

artinya, pengurus dan organisasi ini mampu menerapkan tentang nilai-nilai keIslaman baik mulai cara berpakaian dan lainnya yang diajarkan atau disyariatkan oleh Islam.

6. Organisasi dan pengurus harus mampu berinteraksi dan menjalin hubungan dengan lembaga dakwah lainnya.

artinya, pengurus dari organisasi ini harus berjiwa besar. Maksudnya mau menjalin hubungan dengan lembaga dakwah lainnya yaitu untuk menambah wawasan bagi pengurus dalam lembaga dakwah ini dan agar mengetahui apa kekurangan lembaga dakwah ini. Tidak hanya bekerja sendirian dan dalam hal ini sifat individualisme harus dibuang jauh-jauh dan dengan antusias mau bekerja sama dengan lembaga lain.

2. Konsep Operasional

Konsep operasional adalah konsep yang digunakan untuk menjabarkan kerangka teoritis, karena kerangka teoritis masih bersifat abstrak maka perlu dioperasionalkan agar lebih terarah.³¹ Agar tidak terjadi salah pengertian, maka penulis terlebih dahulu menentukan konsep operasional. Untuk mengetahui etos kerja pengurus FKII Asy-Syams dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Para pengurus FKII Asy-Syams hadir dalam setiap kegiatan seperti pengajian atau tausiah kepada seluruh kader
- b. Para pengurus FKII Asy-Syams menjalankan program sesuai jadwal yang telah ditentukan

³¹ Masri Singarimbun, *Metode Penelitian*, Jakarta: LP3ES, 1999, Hal. 46

- c. Para pengurus FKII Asy-Syams mengaktifkan kegiatan yang bersifat keIslaman
- d. Para pengurus FKII Asy-Syams pengurus mampu menanamkan nilai-nilai keIslaman dan menegakkan syariat Islam
- e. Para pengurus FKII Asy-Syams selalu mencapai target dan sasaran sesuai dengan ketentuan jadwal waktu
- f. Para pengurus FKII Asy-Syams mengelola sumber daya manusia, alam, dana, sarana dan waktu secara ekonomis serta efisien.
- g. Para pengurus FKII Asy-Syams harus mampu berinteraksi dan menjalin hubungan dengan lembaga dakwah lainnya.

Adapun untuk mengetahui indikator membina kader sebagai berikut:

- a. Mengikuti kegiatan pelatihan kepemimpinan
- b. Mengetahui segala kemudahan dan hambatan dalam setiap kegiatan
- c. Menyampaikan gagasan dan pemikiran secara sistematis baik dari lisan maupun tulisan
- d. Ikut berpartisipasi dengan memberikan kontribusi dalam memecahkan permasalahan yang terjadi
- e. Mendukung dengan setiap kerjasama yang dilakukan oleh FKII Asy-Syams dan tetap menjaga sikap independen
- f. Mengaktualisasikan diri untuk mencapai prestasi terbaik
- g. Memiliki akhlakul karimah yang baik
- h. Memelihara ibadah dan amaliah dalam situasi apa pun.
- i. Menjadi pelopor dakwah dan bekerja mandiri

- j. Menerapkan ilmu yang didapatkannya
- k. Mengembangkan bakat yang mereka miliki
- l. Dengan cepat dapat menyesuaikan diri pada tuntutan perkembangan dan perubahan dari luar organisasi.
- m. Memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas
- n. Memiliki komitmen yang tinggi dalam memperjuangkan kebenaran
- o. Memiliki potensi untuk menjadi seorang pemimpin kedepannya.

G. Metodologi Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian FKII Asy-Syams adalah kampus Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang letaknya di jalan HR. Soebrantas Km. 15,5 Simpang Baru Panam.

2. Subjek dan Objek Penelitian

a) Subjek Penelitian

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah pengurus dan kader dari Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

b) Objek Penelitian

Sedangkan yang menjadi objeknya adalah etos kerja FKII Asy-Syams dalam membina kader di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah seluruh subjek penelitian, dimana populasi itu bisa berupa orang, benda atau wilayah yang ingin diketahui oleh peneliti.³² Sebagai populasinya didalam penelitian ini adalah Pengurus Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams yang terdiri dari departemen pembinaan anggotaserta kadernya berjumlah 546 orang di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel oleh peneliti yaitu pengurus FKII Asy-Syams dari departemen pembinaan anggota berjumlah 6 orang dan mengingat jumlah kadernya terlalu banyak, maka penulis menetapkan 10 % dari jumlah populasi yaitu 54 orang sebagai sampelnya. Untuk menetapkan sampel kader digunakan teknik random sampling.³³

4. Sumber Data

- a. Sumber primer, yaitu data yang penulis dapatkan dengan cara angket.
- b. Sumber Sekunder, yaitu data tambahan penulis dapatkan dari berbagai bentuk laporan-laporan pendukung atau dokumentasi tertulis yang sangat membantu dalam penelitian ini yang tentunya data ini sangat berkaitan dengan sasaran penelitian yang penulis dapatkan dari salah seorang pengurus.

5. Teknik Pengumpulan Data

³²Yasril Yazid, *Metodologi Penelitian*, Pekanbaru: Unri Press, 2008, Hal. 23

³³ Sarapiah Faisal, *Format-Format Penelitian Sosial*, Jakarta: Rajawali Press, 2010, Hal.

Untuk pengumpulan data dan mendapatkan data penulis akan menggunakan beberapa cara antara lain:

- a. Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi tentang aspek-aspek atau karakteristik yang melekat pada responden.³⁴
- b. Dokumentasi merupakan pencacatan dan pengumpulan dokumen atau berkas-berkas yang membantu dalam penelitian ini yang berkaitan dengan profil dan kepengurusan organisasi tersebut.

6. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data bertujuan untuk menganalisa data yang telah terkumpul dalam penelitian ini, setelah data dari lapangan terkumpul dan disusun secara sistematis maka langkah selanjutnya penulis akan menganalisa data tersebut. Pada dasarnya penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif berwujud angka dapat diperoleh dengan dijumlahkan kemudian dipersentasekan.³⁵ Secara kuantitatif etos kerja FKII Asy-Syams dalam membina kader di UIN Suska Riau dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Etos kerja FKII Asy-Syam tinggi apabila akumulasi dari persentase jawaban responden berkisar antara 76 – 100 %
2. Etos kerja FKII Asy-Syam sedang apabila akumulasi dari persentase jawaban responden berkisar antara 56 – 75 %
3. Etos kerja FKII Asy-Syam rendah apabila akumulasi dari persentase jawaban responden berkisar antara 40 – 55 %

³⁴Suharsimi Arikunto, *Opcit*, Hal. 59

³⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, 2006, Hal. 32

Adapun rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

Dengan keterangan berikut:

P = Persentase jawaban

F = Frekuensi atau jumlah

N = Total jumlah responden³⁶

7. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan berisi tentang, latar belakang, alasan pemilihan judul, penegasan istilah, permasalahan, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teoritis dan konsep operasional, metode penelitian, sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang sejarah berdirinya Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, visi-misi, program kerja dan lain-lainnya.

BAB III PENYAJIAN DATA

³⁶Hartono, *Statistik Untuk Penelitian*, Pekanbaru, 2004, Hal. 17

Bab ini berisi etos kerja Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams dalam membina kader dan faktor yang mempengaruhi etos kerja FKII Asy-Syams dalam membina kader di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

BAB IV ANALISA DATA

Pada bab ini dipaparkan analisa tentang etos kerja Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams dalam membina kader di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

BAB V PENUTUP

Bab lima ini berisikan tentang kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams

Awalnya Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams ini dibentuk sebagai wadah kegiatan mahasiswa. Memang dikampus banyak organisasi tetapi yang mengarah kepada kerohanian itu kurang, walau itu ada tetapi mereka terlalu ekstrim. FKII Asy-Syams ini membahas semua isu-isu yang terjadi contohnya isu tentang politik, transgender atau isu-isu yang sedang terjadi pada saat itu. Semua isu itu akan dibahas dalam konteks keislaman. Dengan adanya isu tersebut maka FKII Asy-Syams mengadakan talk show atau berbincang-bincang mengenai isu tersebut. FKII Asy-Syams akan mengundang semua organisasi dan kelompok diskusi yang ada dikampus untuk membahas isu yang terjadi serta mereka akan membawa referensi masing-masing. Ada juga pemateri yang mereka undang untuk membahas isu-isu yang menurut mereka itu perlu dibincangkan dan mereka akan menyampaikan pendapat mereka masing-masing.¹

Memang dikampus banyak organisasi intelektual tetapi yang mengarah kepada kerohanian itu kurang makanya mereka membuat suatu organisasi. Dalam FKII Asy-Syams banyak kegiatan-kegiatan yang membina ruhiyah dan juga intelektual mahasiswa. FKII Asy-Syams menampung semua aspirasi mahasiswa

¹Hendri Sayuti, Pekanbaru, 16 Januari 2013

dan membina mahasiswa agar menjadi mahasiswa yang memiliki intelektual yang bagus serta memiliki ruhiyah yang mantap.²

Pemikiran mendirikan sarana dakwah di Universitas ini dilatarbelakangi oleh adanya fenomena mahasiswa dikampus yang jauh dari nilai-nilai Islam, seringnya mahasiswa melanggar aturan-aturan yang ditetapkan oleh Universitas dan dari segi Agama. Melihat kondisi tersebut dirasakan perlu untuk membuat sarana dakwah yang tujuannya untuk mengajak kepada kebaikan dan menjauhi kemungkaran, dakwah harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh dan bersama dengan melibatkan seluruh kaum muslimin khususnya mahasiswa. Maka dari itu terbentuklah sebuah lembaga dakwah kampus yang dikenal dengan Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams.

Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams adalah sebuah lembaga dakwah kampus yang secara struktur langsung di bawah Universitas (UKM). Lembaga ini merupakan sebuah organisasi Islam yang lahir pada tanggal 28 Oktober 1998, yang pada awalnya organisasi ini terbentuk karena adanya diskusi rumput yang dikenali sebagai Kajian Islam Ahad Pagi (KIAP) yang hanya membuat diskusi setiap ahad pagi dan diskusi ini dilaksanakan di lapangan rumput di sekitar IAIN SUSQA yang sekarang dikenali sebagai UIN SUSKA RIAU dalam rangka meningkatkan ilmu pengetahuan dalam bidang agama disamping untuk meningkatkan ketaqwaan kepada Allah SWT. Dewan pendiri Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams Hendri Sayuti dan Jhon Pamil.³

²Jhon Pamil, Wawancara, Pekanbaru, 16 Januari 2013

³Gunawan Arafat, *Opcit*, Hal. 23

B. Lokasi atau Sekretariat FKII Asy-Syams

Pada awalnya FKII Asy-Syams dilaksanakan di lapangan rumput sekitar IAIN SUSQA di Sukajadi. Semenjak kampus UIN pindah di Panam jalan HR. Soebrantas Km. 15,5 Simpang Baru, maka kantor FKII Asy-Syams ini pindah ke Panam yang tepatnya di belakang PKM (Pusat Kegiatan Mahasiswa).

C. Visi dan Misi FKII Asy-Syams

Visi FKII Asy-Syams adalah:

- a. Mewujudkan Visi Kampus UIN SUSKA Riau sebagai kampus Islami Madani.

Misi FKII Asy-Syams adalah:

- a. Optimalisasi peran lembaga Kajian Islam dalam pembinaan ruhiyah, fikriyah, jasadiyah.
- b. Melakukan upaya *trend setting* budaya dan akhlak Islami di UIN Suska Riau.
- c. Menggali, mengembangkan dan memantapkan potensi dakwah dan intelektual mahasiswa.
- d. Mengembangkan kerjasama antar elemen kampus dengan semangat membawa kebaikan, menyebar manfaat dan mencegah kemungkaran (amar ma'ruf nahi munkar).

D. Susunan Pengurus FKII Asy-Syams 2012-2013

Pelindung	: Prof. Dr. H. M. Nazir
Penasehat	: Prof. Dr. H. Munzir Hitami, MA
Penanggung jawab	: Drs. Promadi, Ph. D
Pembina	: Dr. Dasman Yahya Ma'ali, Lc, MA
Pembina	: Dra. Kafrina
Ketua Umum	: Imam Faisal
Sekretaris Umum	: M. Yuliandri
Bendahara Umum	: Isma Khairani

Divisi Pembinaan Anggota

Koordinator	: Zakaria
Anggota	: Razmi
Anggota	: M. Ibnu Sidiqi Arif Billah
Anggota	: Cicilia Putri Ardila
Anggota	: Ayu Citra Pratiwi
Anggota	: Siti Samawiyah

Divisi PSDM

Koordinator	: Sutarno Nurdianto
Anggota	: Rudi Rendra
Anggota	: Basirin
Anggota	: Suci Fitriana
Anggota	: Restika Juhasmi
Anggota	: Muliana

Divisi syi'ar dan pelayanan

Koordinator : Asep Nurjaman
Anggota : Saidan
Anggota : Sadam Husian Elha
Anggota : Agtma Armi
Anggota : Jasmawati
Anggota : Junida

Divisi Mentoring

Koordinator : Zuhrowardi
Anggota : Desen Handoyo
Anggota : M. Bayu Putra
Anggota : Nellya Chusnita
Anggota : Robiatun
Anggota : Siti Asmah

Divisi Keputrian

koordinator : Hepta Pracipta Dewi
Anggota : Anjar Badriati
Anggota : Yuliati
Anggota : Fatimah

Divisi Biro Dana dan Usaha

Koordinator : Mukhsit Syahlan
Anggota : Teguh Budianto
Anggota : Agusrinal

Anggota : Siti Muslikah

Anggota : Rahmas

Anggota : Nailul Yusro

Divisi Kesekretariatan

Koordinator : Nursamiyah

Anggota : Mawaddaturrohmah

Anggota : Gustiara Efrina

Divisi LSO. Kepanduan

Koordinator : Muchroruddin

Anggota : khairi

Anggota : Rusdianto.⁴

E. Tugas Pokok dan Fungsi Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams

a. Tugas Pokok

Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams sebagai organisasi yang menyiarkan dakwah dengan berdasarkan aqidah islamiyah yang berlandaskan Al-Quran dan Hadits. FKII Asy-Syams merupakan organisasi atau lembaga dakwah yang mempunyai tujuan untuk membina kader-kadernya agar mengetahui Islam lebih dalam, memiliki kepribadian yang Islami dan mengajak kepada kebaikan serta mencegah kemungkaran.

⁴ Dokumentasi, Susunan Pengurus FKII Asy-Syams Tahun 2012-2013, 10 November 2012

Organisasi dakwah ini mengadakan berbagai macam kegiatan upaya syiar Islam. Salah satu diantara kegiatan yang dilakukan oleh lembaga ini adalah mengadakan mentoring yang rutin dilakukan setiap hari Jumat.

b. Fungsi dan Tugas

Dalam kepengurusan Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams mempunyai beberapa pengurus. Setiap pengurus yang ada dalam organisasi ini mempunyai tugas masing-masing sesuai dengan bidangnya yaitu sebagai berikut:

a) Pembinaan Anggota

Adapun tugas dan fungsi dari pembinaan anggota yaitu yang mengatur masalah keanggotaan dan kaderisasi. Kaderisasi merupakan kerja inti dimana didalamnya kita membina kader sehingga mereka dapat menjadi penggerak dakwah. Proses kaderisasi bertujuan membentuk kader sehingga memiliki standar kepribadian yang unggul baik dari segi kepehaman ibadah, akhlak, muamalah, wawasan dan sebagainya secara integral.⁵

Ada 10 karakteristik kader FKII Asy-Syams berikut ini:

1. *Salimul 'aqidah* (aqidah yang selamat)
2. *Shahihul 'ibadah* (ibadah yang benar)
3. *Matinul khuluq* (akhlaq yang tegar)
4. *Qadirun 'alal kasbi* (mampu bekerja)
5. *Mutsaqaful fikr* (berwawasan luas)
6. *Qawwiyyul jism* (fisik yang kuat)
7. *Mujahidun li nafsi* (etos kerja yang tinggi)

⁵Zakaria, Wawancara, Pekanbaru, 17 November 2012

8. *Munazhham fi syu'unihi* (tertata urusannya)
9. *Haritsun 'ala waqtihi* (menjaga waktunya)
10. *Nafi'ul li ghairihi* (bermanfaat bagi yang lainnya)

Secara umum proses kaderisasi dapat dibagi kedalam dua tahapan besar. Yang *pertama* adalah proses merekrut orang, inilah proses dimana seorang Da'i berburu bakat. Dia mencari potensi-potensi kebaikan yang tersebar di masyarakat, lalu kemudian Dia memasukkannya kedalam barisan dakwah. Yang *kedua* adalah proses membina orang-orang tersebut.

Amal-amal kaderisasi dapat dibuat menjadi alur sebagai berikut:

1. Rekrutmen. Proses inilah yang menjadi tahapan pertama dalam dua tahapan besar kaderisasi. Proses ini berkaitan erat dengan fase tabligh dan ta'lim pada fase dakwah.
2. Pembentukan. Proses ini merupakan tahapan kedua dari dua tahapan besar kaderisasi proses ini berkaitan dengan *takwin* dalam fase dakwah.
3. Menyediakan ladang amal. Proses ini dan setelahnya memiliki relasi yang kuat dengan fase tandzhim pada fase dakwah.
4. Monitoring.
5. Penyiapan subjek kaderisasi berikutnya.⁶

b) Syiar dan Pelayanan

Syi'ar dalam bahasa sederhana dapat diartikan mengajak, menyeru tau mempengaruhi pada sesuatu. Dari pengertian tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa syi'ar Islam kampus bermakna mengajak, menyeru atau

⁶Dokumentasi, Laporan Departemen Pembinaan Anggota, 10 November 2012

mempengaruhi orang lain kepada jalan Islam dalam ruang lingkup kampus khususnya.

Kegiatan syi'ar yang dilakukan oleh FKII Asy-Syams merupakan kegiatan yang membutuhkan pentahapan seperti layaknya kegiatan organisasi lainnya. Dengan demikian, penting bagi kegiatan ini mengikuti sebuah alur mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian rencana tersebut. Baik dari sisi SDM pelaksanaannya, dana maupun waktu, pengelolaan implementasinya di lapangan, pengawasan serta pengevaluasian seluruh tahapan yang sudah dilakukan tersebut.⁷

Untuk menyuarakan syi'ar Islam kepada kader di kampus, mutlak dibutuhkan media-media pendukung agar syi'ar yang ditebar dapat tersampaikan kepada objek dakwah. Media yang dapat digunakan beragam, dalam hal ini media tersebut dapat dibagi menjadi dua bagian besar yaitu syi'ar melalui media *non-even* dan dengan media *even*.

1) Syi'ar melalui media *non-even*

Media *non-even* saat ini masih dipandang sebagai salah satu sarana yang sangat efektif dalam menyebarkan dakwah pada kader dikampus. Dalam pemakaian dan pelaksanaannya pun media ini lebih praktis dan ekonomis. Keberadaan media ini sangat penting karena jangkauannya sangat luas dan dapat dinikmati oleh siapapun.

Contoh media *non-even* yang dapat diaplikasikan dikampus dalam rangka mensyi'arkan Islam adalah sebagai berikut:

1. **Media Cetak.** Contoh produk dari media cetak yaitu:

⁷ Imam Faisal, Wawancara, Pekanbaru, 17 November 2012

- 1) Buletin berkala ataupun insidental
 - 2) Spanduk/Baligho dan instalasi
 - 3) Poster, pamphlet dan leaflet
 - 4) Stiker, pembatas buku, pulpen, sampul buku
 - 5) Perpustakaan umum
2. **Media Elektronik.** Contoh dari media elektronik yang dapat diterapkan adalah sebagai berikut:
- 1) *Home Page (website)*
 - 2) *Blog*
 - 3) Memanfaatkan Radio dan TV kampus
 - 4) CD Interaktif, VCD, kaset
 - 5) Taushiyah via sms dan Tahajjud *Call*

2) Syi'ar melalui media even

Media even merupakan salah satu sarana yang diselenggarakan pada waktu-waktu tertentu yang sifatnya gebyar. Contoh-contoh media even yang dapat dilaksanakan yaitu:

1. Kajian, kuliah umum
2. Seminar, Talk Show, Diskusi Panel, Stadium General
3. Diklat untuk mahasiswa muslim kampus
4. Rihlah
5. Pameran/ Workshop/ Expo
6. Olah Raga
7. Training

8. Bedah Buku
9. Tabligh Akbar
10. Bazar.⁸

c. Pemberdayaan Sumber Daya Mahasiswa (PSDM)

Adapun tugas dari departemen pemberdayaan sumber daya mahasiswayaitu memberdayakan sumber daya yang ada, mengajak mahasiswa agar ikut dalam organisasi FKII Asy-Syams dan membentuk kader-kader yang sesuai dengan profil Kader FKII Asy-Syams melalui program pembinaan yang tepat dan berkelanjutan serta pengokohan ukhuwah untuk mendukung suksesnya da'wah Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.⁹ Ada 10 karakter kader FKII Asy-Syams yaitu:

1. Aqidah yang bersih
2. kuat
3. intelek
4. berprestasi
5. Ibadah yang benar
6. Akhlak yang tegar
7. Bersungguh-sungguh
8. teratur
9. efisien
10. bermanfaat

⁸Dokumentasi, Laporan Departemen Syiar dan Pelayanan, 10 November 2012

⁹Imam Faisal, Wawancara, Pekanbaru, 17 November 2012

Sedangkan program kerja departemen pemberdayaan sumber daya mahasiswa

1. Tafsir Al-Quran
2. Pendataan Akademi bakat & prestasi Kader
3. Pelatihan Menulis
4. Pelatihan Bahasa Arab dan B. Inggris
5. Pelatihan PR dan PS
6. Seminar Wirausaha
7. Pembentukan study Club¹⁰

d. Koordinasi Mentoring

Adapun tugas dari koordinasi mentoring adalah :

1. Mengkoordinasi seluruh mentoring yang ada di fakultas
2. Membuat buku panduan mentoring
3. Memberikan materi dan pengarahan kepada pementor sebelum membina kader
4. Memberikan semangat kepada seluruh pementor dalam menjalankan tugasnya

e. Keputrian

Departemen Keputrian FKII Asy-Syams merupakan salah satu wajah da'wah muslimah di kampus UIN yang keberadaannya diharapkan dapat mengembalikan fikrah muslimah secara intergral kepada Allah semata. Selain itu, departemen keputrian FKII Asy Syams merupakan lembaga da'wah muslimah di

¹⁰Dokumentasi, Laporan Departemen Pemberdayaan Sumberdaya Mahasiswa, 10 November 2012

tingkat universitas yang diharapkan menjadi sentral da'wah muslimah kampus UIN SUSKA. Tugas dari departemen keputrian adalah:

1. Melaksanakan fungsi syiar kemuslimahan di internal dan eksternal kampus
2. Mengkoordinasi seluruh kegiatan kemuslimahan rohis-rohis fakultas se-UIN SUSKA.
3. Pembinaan keputrian/muslimah di kampus UIN SUSKA dan pemenuhan life skill muslimah
4. Menggali potensi dasar kemuslimahan sesuai dengan perannya

Program kerja departemen keputrian yaitu:

1. Rakortri (Rapat Koordinator Keputrian)
2. BBM(Bincang-Bincang Muslimah)
3. Seminar Kemuslimahan
4. Riwat (Rihlah Akhwat) ¹¹

f. Biro Dana Dan Usaha

Tugas dari biro dana dan usaha adalah:

1. Membantu bendahara umum untuk mendapatkan dana
2. Mengembangkan program-program bisnis yang telah direncanakan
3. Membuka usaha

Program-program kerja biro dana dan usaha yaitu:

1. Membuat stand kantin Jujur (di sekre dan kader berwirausaha,)
2. Jualan Pulsa, Bros Jilbab, aksesoris dan Merchandise
3. Jual Bunga wisuda

¹¹Dokumentasi, Laporan Departemen Keputrian, 10 November 2012

4. Pengumpulan infak syuro /kondisional
5. Pembuatan buku infak alumni kerja sama bendahara umum.¹²

g. Biro Kesekretariatan

Kesekretariatan berfungsi bertanggung jawab dalam administrasi, kerumahtangaan, perlengkapan dan merupakan pusat informasi intern FKII Asy-Syams sebagai kerja dari perpanjangan Ketua Umum dan Sekretaris. Deskripsi kerja Biro kesekretariatan bersifat rutin dan tidak rutin. Kerja-kerja bersifat rutin dilaksanakan setiap hari. Tugas Pokok Kesekretariatan yaitu:

1. Administrasi
 - a. Mendokumentasikan arsip dari dalam dan luar FKII Asy-Syams, Mendokumentasikan arsip keorganisasian, diantaranya: susunan pengurus, struktur, biodata, AD/ART dan arsip-arsip lainnya
 - b. Mendokumentasikan laporan setiap keputusan syuro atau kegiatan FKII Asy-Syams dari Sekretaris Bidang/Departemen/Biro/LSO
 - c. Membuat surat-surat keluar
 - d. Menginventaris dan mendokumentasikan surat-surat
2. Kerumahtangaan
 - a. Mengumpulkan dan mensosialisasikan informasi atau perkembangan terbaru FKII Asy-Syams, khusus informasi kesekretariatan.
 - b. Membantu memfasilitasi setiap rapat
 - c. Mengatur jadwal pemakaian ruangan/sekre

¹²Dokumentasi, Laporan Departemen Biro Dana dan Usaha, 10 November 2012

- d. Membuat jadwal piket sekre untuk seluruh pengurus
 - e. Bertanggung jawab dalam mengontrol jalannya piket
 - f. Memberikan iqob bagi yang tidak melaksanakan piket
 - g. Membuat absensi tamu atau pengunjung
 - h. Membuat jadwal pembuatan mading
3. Perlengkapan
- a. Memantau kebutuhan kesekretariatan
 - b. Menginventaris barang-barang milik kesekretariatan
 - c. Membeli barang-barang kebutuhan kesekretariatan
 - d. Memantau perlengkapan dan keberadaan barang tersebut.¹³

h. Lembaga Semi Otonom (LSO) Kepanduan

Program kerja LSO Kepanduan yaitu:

- a. Riyadoh : Foot Ball, Futsal, Berenang, Blit Test, Joging.
- b. Mukhayam Tarbawi dan Mendaki Gunung
- c. Bela diri.¹⁴

F. Kegiatan FKII Asy-Syams

Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams mempunyai beberapa program kegiatan diantaranya:

- 1. Seminar
- 2. Bedah buku
- 3. Training dan out bound

¹³Dokumentasi, Laporan Departemen Biro Kesekretariatan, 10 November 2012

¹⁴Dokumentasi, Laporan Departemen Lembaga Semi Otonom, 10 November 2012

4. Safari Ramadhan
5. Road show dakwah kampus
6. Kajian islam intensif
7. Kajian pengurus
8. Mabit
9. Rihlah
10. Olah Raga
11. Pameran/ Expo/ Bazar
12. Mentoring dan Halaqoh

Program kegiatan lembaga dakwah ini tidak hanya melibatkan pengurus dari lembaga ini sendiri melainkan juga melibatkan mahasiswa. Contohnya apabila dilakukan seminar, pengurus FKII Asy-Syams membuka untuk umum dan mengundang mahasiswa dari kalangan manapun yang khususnya mahasiswa UIN ini sendiri. FKII Asy-Syams telah mendapat prestasi cemerlang yaitu UKM terbaik di UIN Suska Riau. Masih banyak lagi prestasi-prestasi yang telah mereka dapatkan.¹⁵

¹⁵Imam Faisal, Wawancara, Pekanbaru, 19 Nopember 2012

BAB III

PENYAJIAN DATA

Pada bab ini, data yang disajikan berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan di Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams UIN SUSKA RIAU. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Etos Kerja FKII Asy-Syams Dalam Membina Kader Di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun teknik yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara langsung, angket dan dokumentasi.

Pengambilan data dari pengurus FKII Asy-Syams maka penulis menyebarkan angket kepada responden sebanyak 54 eksamplar dan juga melakukan wawancara.

Dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data-data yang diperlukan untuk melengkapi data-data penelitian, yaitu dalam bentuk foto-foto yang berhubungan dengan penelitian. Adapun pengambilan data dilakukan di Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Untuk mempermudah penulis dalam penyajian data yang telah terkumpul melalui angket maka data tersebut disajikan dalam bentuk tabel yang dilengkapi dengan hasil wawancara.

A. Etos Kerja Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams Dalam Membina Kader Di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Untuk mendapatkan data ini, penulis menggunakan angket.

TABEL 3.1
JAWABAN PENGURUS TENTANG APAKAH SERING HADIR DALAM SETIAP KEGIATAN SEPERTI PENGAJIAN ATAU TAUSIAH KEPADA SELURUH KADER

Option	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
A	Sering hadir	5	83.3%
B	Jarang hadir	1	16.7%
C	Tidak pernah hadir	0	0%
Jumlah		6	100%

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 6 orang, maka 5 orang atau 83.3% dari jumlah responden menjawab sering hadir dalam setiap kegiatan seperti pengajian atau tausiah kepada seluruh kader dan 1 orang atau 16.7% dari jumlah responden menjawab bahwa jarang hadir dalam setiap kegiatan seperti pengajian atau tausiah kepada seluruh kader serta tidak pernah tidak ada yang menjawab.

Dari frekuensi jawaban diatas dijelaskan bahwa lebih dari separuh jumlah responden menyatakan sering hadir dalam setiap kegiatan seperti pengajian atau tausiah kepada seluruh kader.

TABEL 3.2
JAWABAN PENGURUS TENTANG APAKAH MENJALANKAN
PROGRAM SESUAI DENGAN JADWAL YANG TELAH DITENTUKAN

Option	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
A	Menjalankan	4	66.7%
B	Kurang menjalankan	2	33.3%
C	Tidak menjalankan	0	0%
Jumlah		6	100%

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 6 orang, maka 4 orang atau 66.7% dari jumlah responden menjawab menjalankan program sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dan 2 orang atau 33.3% dari jumlah responden menjawab bahwa kurang menjalankan program sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan serta tidak menjalankan tidak ada yang menjawab.

Dari frekuensi jawaban diatas dijelaskan bahwa lebih dari separuh jumlah responden menyatakan menjalankan program sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

TABEL 3.3
JAWABAN PENGURUS TENTANG APAKAH PROGRAM YANG
DILAKUKAN BERSIFAT KEISLAMAN

Option	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
A	Bersifat keislaman	6	100%
B	Kurang bersifat keislaman	0	0%
C	Tidak bersifat keislaman	0	0%
Jumlah		6	100%

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 6 orang, maka 6 orang atau 100% dari jumlah responden menjawab program yang dilakukan bersifat keislaman dan kurang bersifat keislaman serta tidak bersifat keislaman tidak ada yang menjawab.

Dari frekuensi jawaban diatas dijelaskan bahwa semua responden menjawab program yang dilakukan bersifat keislaman.

TABEL 3.4
JAWABAN PENGURUS TENTANG APAKAH MAMPU MENANAMKAN
NILAI-NILAI KEISLAMAN DAN MENEGAKKAN SYARIAT ISLAM

Option	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
A	Mampu	3	50%
B	Kurang mampu	3	50%
C	Tidak mampu	0	0%
Jumlah		6	100%

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 6 orang, maka 3 orang atau 50% dari jumlah responden menjawab mampu menanamkan nilai-nilai keislaman dan menegakkan syariat islam dan 3 orang atau 50% dari jumlah responden menjawab bahwa kurang mampu program sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan serta tidak menjalankan tidak ada yang menjawab.

Dari frekuensi jawaban diatas dijelaskan bahwa lebih dari separuh jumlah responden menyatakan menjalankan program sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

TABEL 3.5
JAWABAN PENGURUS TENTANG APAKAH MAMPU MENCAPAI
TARGET DAN SASARAN SESUAI DENGAN KETENTUAN JADWAL
WAKTU

Option	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
A	Mampu	4	66.7%
B	Kurang mampu	2	33.3%
C	Tidak mampu	0	0%
Jumlah		6	100%

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 6 orang, maka 4 orang atau 66.7% dari jumlah responden menjawab mampu mencapai target dan sasaran sesuai dengan ketentuan jadwal waktu dan 2 orang atau 33.3% dari jumlah responden menjawab bahwa kurang mampu mencapai target dan sasaran sesuai dengan ketentuan jadwal waktu serta tidak mampu tidak ada yang menjawab.

Dari frekuensi jawaban diatas dijelaskan bahwa lebih dari separuh jumlah responden menyatakan menjalankan program sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

TABEL 3.6
JAWABAN PENGURUS TENTANG APAKAH MENGELOLA
SUMBERDAYA, DANA, SARANA DAN WAKTU SECARA EKONOMIS
SERTA EFESIEN

Option	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
A	Mengelola	5	83.7%
B	Kurang mengelola	1	16.7%
C	Tidak mengelola	0	0%
Jumlah		6	100%

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 6 orang, maka 5 orang atau 83.7% dari jumlah responden menjawab mampu mencapai target dan sasaran sesuai dengan ketentuan jadwal waktu dan 1 orang atau 16.7% dari jumlah responden menjawab bahwa kurang mampu mencapai target dan sasaran sesuai dengan ketentuan jadwal waktu serta tidak mampu tidak ada yang menjawab.

Dari frekuensi jawaban diatas dijelaskan bahwa lebih dari separuh jumlah responden menyatakan menjalankan program sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

TABEL 3.7
JAWABAN PENGURUS TENTANG APAKAH ANDA BEKERJASAMA
DENGAN LEMBAGA DAKWAH YANG LAIN

Option	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
A	Bekerjasama	6	100%
B	Kurang bekerjasama	0	0%
C	Tidak bekerjasama	0	0%
Jumlah		6	100%

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 6 orang, maka 6 orang atau 100% dari jumlah responden menjawab bekerjasama dengan lembaga dakwah yang lain dan kurang bekerjasama serta tidak bekerjasama tidak ada yang menjawab.

Dari frekuensi jawaban diatas dijelaskan bahwa semua responden menjawab bekerjasama dengan lembaga dakwah lain.

TABEL 3.8
JAWABAN RESPONDEN TENTANG APAKAH PERNAH MENGIKUTI
KEGIATAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN YANG DIADAKAN OLEH
FKII ASY-SYAMS

Option	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
A	Pernah	37	68.51%
B	Jarang	0	0%
C	Tidak pernah	17	31.49%
Jumlah		54	100%

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 54 orang, maka 37 orang atau 68.51% dari jumlah responden menjawab pernah mengikuti kegiatan pelatihan kepemimpinan yang diadakan oleh FKII Asy-Syams dan tidak pernah mengikuti kegiatan pelatihan kepemimpinan yang diadakan oleh FKII Asy-Syams berjumlah 17 orang atau 31.49%.

Dari frekuensi jawaban diatas dijelaskan bahwa lebih dari separuh jumlah responden menyatakan pernah mengikuti pelatihan kepemimpinan yang diadakan oleh FKII Asy-Syams.

TABEL 3.9
JAWABAN RESPONDEN TENTANG APAKAH MENGETAHUI
SEGALA KEMUDAHAN DAN HAMBATAN DALAM SETIAP
KEGIATAN YANG DIADAKAN OLEH FKII ASY-SYAMS

Option	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
A	Mengetahui	18	33.33%
B	Kurang mengetahui	32	59.26%
C	Tidak mengetahui	4	7.41
Jumlah		54	100%

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 54 orang, maka 18 orang atau 33.33% dari jumlah responden menjawab bahwa mengetahui segala kemudahan dan hambatan dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh FKII Asy-Syams dan 32 orang atau 59.26% kurang mengetahui segala kemudahan dan hambatan dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh FKII Asy-Syams serta 4 orang atau 7.41% tidak mengetahui segala kemudahan dan hambatan dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh FKII Asy-Syams.

Dari frekuensi jawaban diatas terlihat bahwa sebagian besar responden kurang mengetahui segala kemudahan dan hambatan dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh FKII Asy-Syams.

TABEL 3.10
JAWABAN RESPONDEN TENTANG APAKAH PERNAH
MENYAMPAIKAN GAGASAN SERTA PEMIKIRAN SECARA
SISTEMATIS BAIK LISAN MAUPUN TULISAN

Option	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
A	Pernah	18	33.33%
B	Jarang	10	18.52%
C	Tidak pernah	26	48.15%
Jumlah		54	100%

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 54 orang, maka 18 orang atau 33.33% dari jumlah responden menjawab pernah menyampaikan gagasan serta pemikiran secara sistematis baik lisan maupun tulisan dan 10 orang atau 18.52% dari jumlah responden menjawab jarang menyampaikan gagasan serta pemikiran secara sistematis baik lisan maupun tulisan serta 26 orang atau 48.15% tidak pernah menyampaikan gagasan serta pemikiran secara sistematis baik lisan maupun tulisan.

Dari frekuensi jawaban diatas dijelaskan bahwa kurang dari separuh responden tidak pernah menyampaikan gagasan dan pemikiran secara sistematis baik lisan maupun tulisan.

TABEL 3.11

**JAWABAN RESPONDEN TENTANG APAKAH IKUT BERPARTISIPASI
DENGAN MEMBERIKAN KONTRIBUSI DALAM MEMECAHKAN
PERMASALAHAN YANG TERJADI DI FKII ASY-SYAMS**

Option	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
A	berpartisipasi	27	50%
B	Kurang berpartisipasi	18	33.33%
C	Tidak berpartisipasi	9	16.67%
Jumlah		54	100%

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 54 orang, maka 27 orang atau 50% dari jumlah responden menjawab ikut berpartisipasi dengan memberikan kontribusi dalam memecahkan permasalahan yang terjadi di FKII Asy-Syams dan 18 orang atau 33.33% dari jumlah responden menjawab bahwa kurang berpartisipasi dengan memberikan kontribusi dalam memecahkan permasalahan yang terjadi di FKII Asy-Syams serta 9 orang atau 16.67% dari jumlah responden menjawab tidak berpartisipasi dengan memberikan kontribusi dalam memecahkan permasalahan yang terjadi di FKII Asy-Syams.

Dari frekuensi jawaban diatas terlihat bahwa dari separuh jumlah responden menyatakan ikut berpartisipasi dengan memberikan kontribusi dalam memecahkan permasalahan yang terjadi di FKII Asy-Syams.

TABEL 3.12
JAWABAN RESPONDEN TENTANG APAKAH MENDUKUNG DENGAN
SETIAP KERJASAMA YANG DILAKUKAN OLEH FKII ASY-SYAMS

Option	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
A	Mendukung	51	94.44%
B	Kurang mendukung	3	5.56%
C	Tidak mendukung	0	0%
Jumlah		54	100%

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 54 orang, maka 51 orang atau 94.44% dari jumlah responden menjawab bahwa mendukung dengan setiap kerjasama yang dilakukan oleh FKII Asy-Syams dan 3 orang atau 5.56% dari jumlah responden menjawab bahwa kurang mendukung dengan setiap kerjasama yang dilakukan oleh FKII Asy-Syams serta yang tidak mendukung tidak ada yang menjawab.

Dari frekuensi jawaban diatas terlihat bahwa sebagian besar jumlah responden mendukung dengan setiap kerjasama yang dilakukan oleh FKII Asy-Syams.

TABEL 3.13
JAWABAN RESPONDEN TENTANG APAKAH FKII ASY-SYAMS
MAMPU MENGAKTUALISASIKAN DIRI UNTUK MENCAPAI
PRESTASI TERBAIK

Option	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
A	Mampu	46	85.19%
B	Kurang mampu	8	14.81%
C	Tidak mampu	0	0%
Jumlah		54	100%

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 54 orang, maka 46 orang atau 85.19% dari jumlah responden menjawab bahwa FKII Asy-Syams mampu mengaktualisasikan diri untuk mencapai prestasi terbaik dan 8 orang atau 14.81% dari jumlah responden menjawab bahwa FKII Asy-Syams mampu mengaktualisasikan diri untuk mencapai prestasi terbaik serta tidak mampu tidak ada yang menjawab.

Dari frekuensi jawaban diatas terlihat bahwa sebagian besar jumlah responden menyatakan bahwa FKII Asy-Syams mampu mengaktualisasikan diri untuk mencapai prestasi terbaik.

TABEL 3.14
JAWABAN RESPONDEN TENTANG APAKAH PENGURUS FKII ASY-SYAMS MEMILIKI AKHLAKUL KARIMAH YANG BAIK

Option	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
A	Memiliki	46	85.19%
B	Kurang memiliki	8	14.81%
C	Tidak memiliki	0	0%
Jumlah		54	100%

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 54 orang, maka 46 orang atau 85.19% dari jumlah responden menjawab bahwa pengurus FKII Asy-Syams memiliki akhlakul karimah yang baik dan 8 orang atau 14.81% dari jumlah responden menjawab bahwa pengurus FKII Asy-Syams kurang memiliki akhlakul karimah serta tidak memiliki tidak ada yang menjawab.

Dari frekuensi jawaban diatas terlihat bahwa sebagian besar jumlah responden menyatakan bahwa pengurus FKII Asy-Syams memiliki akhlakul karimah yang baik.

TABEL 3.15
JAWABAN RESPONDEN TENTANG APAKAH MEMELIHARA IBADAH
DAN AMALIAH DALAM SITUASI APAPUN

Option	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
A	Memelihara	42	77.78%
B	Kurang memelihara	12	22.22%
C	Tidak memelihara	0	0%
Jumlah		54	100%

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 54 orang, maka 42 orang atau 77.78% dari jumlah responden menjawab bahwa memelihara ibadah dan amaliah dalam situasi apapun dan 12 orang atau 22.22% dari jumlah responden menjawab bahwa kurang memelihara ibadah dan amaliah dalam situasi apapun serta yang tidak memelihara tidak ada yang menjawab.

Dari frekuensi jawaban diatas terlihat bahwa sebagian besar jumlah responden menyatakan bahwa memelihara ibadah dan amaliah dalam situasi apapun.

TABEL 3.16
JAWABAN RESPONDEN TENTANG APAKAH PENGURUS FKII ASY-SYAMS MAMPU MENJADI PELOPOR DAKWAH DAN BEKERJA MANDIRI

Option	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
A	Mampu	34	62.96%
B	Kurang mampu	19	35.19%
C	Tidak mampu	1	1.85%
Jumlah		54	100%

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 54 orang, maka 34 orang atau 62.96% dari jumlah responden menjawab bahwa pengurus FKII Asy-Syams mampu menjadi pelopor dakwah dan bekerja mandiri dan 19 orang atau 35.19% dari jumlah responden menjawab bahwa pengurus FKII Asy-Syams kurang mampu menjadi pelopor dakwah dan bekerja mandiri serta 1 orang dari jumlah responden menjawab bahwa pengurus FKII Asy-Syams tidak mampu menjadi pelopor dakwah dan bekerja mandiri.

Dari frekuensi jawaban diatas terlihat bahwa sebagian besar jumlah responden menyatakan bahwa pengurus FKII Asy-Syams mampu menjadi pelopor dakwah dan bekerja mandiri.

TABEL 3.17
JAWABAN RESPONDEN TENTANG APAKAH MENERAPKAN ILMU
YANG DIDAPATKAN DARI FKII ASY-SYAMS

Option	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
A	Menerapkan	41	75.93%
B	Kurang menerapkan	13	24.07%
C	Tidak menerapkan	0	0%
Jumlah		54	100%

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 54 orang, maka 41 orang atau 75.93% menerapkan ilmu yang didapatkan dari FKII Asy-Syams dan 13 orang atau 24.07% dari jumlah responden menjawab bahwa kurang menerapkan ilmu yang didapatkan dari FKII Asy-Syams serta tidak menerapkan tidak ada yang menjawab.

Dari frekuensi jawaban diatas terlihat bahwa sebagian besar jumlah responden menyatakan bahwa menerapkan ilmu yang didapatkan dari FKII Asy-Syams.

TABEL 3.18
JAWABAN RESPONDEN TENTANG APAKAH FKII ASY-SYAMS
MENGEMBANGKAN BAKAT YANG DIMILIKI

Option	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
A	Mengembangkan	39	72.22%
B	Kurangmengembangkan	15	27.78%
C	Tidak mengembangkan	0	0%
Jumlah		54	100%

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 54 orang, maka 39 orang atau 72.22% dari jumlah responden menjawab bahwa FKII Asy-Syams mengembangkan bakat yang dimiliki dan 15 orang atau 27.78% dari jumlah responden menjawab bahwa FKII Asy-Syams kurang mengembangkan bakat yang dimiliki serta tidak mengembangkan tidak ada yang menjawab.

Dari frekuensi jawaban diatas terlihat bahwa sebagian besar jumlah responden menyatakan bahwa FKII Asy-Syams mengembangkan bakat yang dimiliki.

TABEL 3.19
JAWABAN RESPONDEN TENTANG APAKAH FKII ASY-SYAMS
CEPAT DAPAT MENYESUAIKAN DIRI PADA TUNTUTAN
PERKEMBANGAN DAN PERUBAHAN DARI LUAR ORGANISASI

Option	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
A	Cepat	24	44.44%
B	Kurang cepat	29	53.71%
C	Tidak cepat	1	1.85%
Jumlah		54	100%

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 54 orang, maka 24 orang atau 44.44% dari jumlah responden menjawab bahwa FKII Asy-Syams cepat dapat menyesuaikan diri pada tuntutan perkembangan dan perubahan dari luar organisasi dan 29 orang atau 53.71% dari jumlah responden menjawab bahwa FKII Asy-Syams kurang cepat dapat menyesuaikan diri pada tuntutan perkembangan dan perubahan dari luar

organisasi serta 1 orang atau 1.85% dari jumlah responden yang menjawab bahwa FKII Asy-Syams tidak cepat dapat menyesuaikan diri pada tuntutan perkembangan dan perubahan dari luar organisasi.

Dari frekuensi jawaban diatas terlihat bahwa lebih dari separuh jumlah responden menyatakan bahwa FKII Asy-Syams kurang cepat dapat menyesuaikan diri pada tuntutan perkembangan dan perubahan dari luar organisasi.

TABEL 3.20

JAWABAN RESPONDEN TENTANG APAKAH PENGURUS FKII ASY-SYAMS MEMILIKI WAWASAN DAN PENGETAHUAN YANG LUAS

Option	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
A	Memiliki	35	64.82%
B	Kurang memiliki	19	33.33%
C	Tidak memiliki	1	1.85%
Jumlah		54	100%

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 54 orang, maka 35 orang atau 64.82% dari jumlah responden menjawab bahwa pengurus FKII Asy-Syams memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas dan 19 orang atau 33.33% dari jumlah responden menjawab bahwa pengurus FKII Asy-Syams kurang memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas serta 1 orang atau 1.85% dari jumlah responden menjawab bahwa pengurus FKII Asy-Syams tidak memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas.

Dari frekuensi jawaban diatas terlihat bahwa sebagian besar jumlah responden menyatakan pengurus FKII Asy-Syams memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas.

TABEL 3.21
JAWABAN RESPONDEN TENTANG MEMILIKI KOMITMEN YANG
TINGGI DALAM MEMPERJUANGKAN KEBENARAN

Option	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
A	Memiliki	50	92.59%
B	Kurang memiliki	4	7.41%
C	Tidak memiliki	0	0%
Jumlah		54	100%

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 54 orang, maka 50 orang atau 92.59% dari jumlah responden menjawab bahwa memiliki komitmen yang tinggi dalam memperjuangkan kebenaran dan 4 orang atau 7.41% dari jumlah responden menjawab bahwa kurang memiliki komitmen yang tinggi dalam memperjuangkan kebenaran serta tidak memiliki tidak ada yang menjawab.

Dari frekuensi jawaban diatas terlihat bahwa sebagian besar jumlah responden menyatakan bahwamemiliki komitmen yang tinggi dalam memperjuangkan kebenaran.

TABEL 3.22
JAWABAN RESPONDEN TENTANG MEMILIKI POTENSI UNTUK
MENJADI SEORANG PEMIMPIN KEDEPANNYA

Option	Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
A	Memiliki	35	64.82%
B	Kurang memiliki	17	31.48%
C	Tidak memiliki	2	3.70%
Jumlah		54	100%

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 54 orang, maka 35 orang atau 64.82% dari jumlah responden menjawab bahwa memiliki potensi untuk menjadi seorang pemimpin kedepannya dan 17 orang atau 31.48% dari jumlah responden menjawab bahwa kurang memiliki potensi untuk menjadi seorang pemimpin kedepannya serta 2 orang atau 3.70% dari jumlah responden tidak memiliki potensi untuk menjadi seorang pemimpin kedepannya.

Dari frekuensi jawaban diatas terlihat bahwa sebagian besar jumlah responden menyatakan bahwa memiliki potensi untuk menjadi seorang pemimpin kedepannya.

B. Faktor yang mempengaruhi Etos Kerja Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams Dalam Membina Kader Di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasaim Riau

1. Faktor Internal

Organisasi ini memiliki sikap yang positif dalam memberi pembinaan kepada kader yang bersifat keIslaman artinya pengurus memiliki sifat jujur, terbuka, tanggung jawab mengutamakan pekerjaan dan menjaga kualitas dalam organisasi dakwah ini. Sehingga dalam membina kader akan menghasilkan sesuai dengan target. Dalam membina kader pengurus menguasai bidangnya masing-masing agar lebih mempermudah kerja dalam organisasi tersebut untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Para kader aktif dan berpartisipasi dalam mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh FKII Asy-Syams. Banyak program-program yang bersifat keIslaman dan program yang meningkatkan ilmu pengetahuan mereka, setelah mereka mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh FKII Asy-Syams dan pengurus memberikan perubahan, perubahan disini yaitu bisa menjadikan kader dan pengurus ini mengetahui tentang Islam secara keseluruhan baik dari etika pergaulan dan etika berpakaian. Dengan adanya kegiatan yang pengurus ini lakukan dan hasil yang sangat memuaskan dalam menjalankan tugasnya masing-masing dan mereka selalu melakukan perbaikan-perbaikan terhadap kesalahan yang mereka lakukan.

2. Faktor Eksternal

Pada dasarnya sebuah kelompok dalam organisasi yang terbentuk secara sendiri akan memiliki fungsi sebagai penyambung hubungan yang harmonis sesama antara anggota organisasi tersebut. Dengan adanya hubungan interaksi yang dilakukan oleh organisasi ini dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang ada dalam sebuah organisasi. Sebuah kerjasama yang solid sangat penting untuk mencapai sasaran dan menyusun sebuah strategi dalam menghadapi sebuah tantangan.

Pengurus FKII Asy-Syams memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan pengurus lembaga lainnya, karena hubungan kerja dengan sesama pengurus merupakan hal yang sangat penting untuk kelancaran dalam memberi pembinaan kepada kader. FKII Asy-Syams bekerjasama dengan pihak rektorat, BEM dan lembaga-lembaga dakwah yang ada di kampus.

Tujuan organisasi ini melakukan kerjasama adalah untuk mewujudkan apa yang menjadi tujuan mereka bersama. Mereka membentuk kerjasama yang kompak dan menjaga hubungan baik tersebut. Para pengurus juga menerima masukan dan saran dari pengurus lainnya yang masih berkaitan dengan bidangnya dalam memberikan pengetahuan tentang tugas-tugas yang akan dilaksanakan, sehingga tidak adanya kesalahan dalam menjalankan tugasnya dan tugas bisa berjalan dengan baik.

BAB IV

ANALISA DATA

A. Etos Kerja Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams Dalam Membina Kader Di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pada bab ini dijelaskan analisa data yang terdahulu, data yang dianalisa merupakan data yang bersumber dari jawaban responden terhadap angket yang telah disebarkan kepada kader FKII Asy-Syams dan mewawancarai pengurus FKII Asy-Syams yang bertujuan untuk mengetahui etos kerja FKII Asy-Syams dalam membina kader di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Untuk mengetahui sejauh mana etos kerja FKII Asy-Syams dalam membina kader di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau akan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Sebelum dimasukkan kedalam rumus maka terlebih dahulu akan dipaparkan pada bab III penyajian data, tujuannya adalah untuk mengetahui frekuensi masing-masing option jawaban responden, setelah didapatkan masing-masing option jawaban responden baru dimasukkan kedalam rumus dan dianalisa pada bab IV analisa data, sebagai berikut :

TABEL 4.1
JAWABAN RESPONDEN MENGENAI ETOS KERJA FORUM KAJIAN
ISLAM INTENSIF (FKII) ASY-SYAMS DALAM MEMBINA KADER DI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

Tabel	A		B		C		%
	F	%	F	%	F	%	
1	5	83.3	1	16.7	0	0	100
2	4	66.7	2	33.3	0	0	100
3	6	100	0	0	0	0	100
4	3	50	3	50	0	0	100
5	4	66.7	2	33.3	0	0	100
6	5	83.7	1	16.7	0	0	100
7	6	100	0	0	0	0	100
8	37	68.51	0	0	17	31.49	100
9	18	33.33	32	59.26	4	7.41	100
10	18	33.33	10	18.52	26	48.15	100
11	27	50	18	33.33	9	16.67	100
12	51	94.44	3	5.56	0	0	100
13	46	85.19	8	14.81	0	0	100
14	46	85.19	8	14.81	0	0	100
15	42	77.78	12	22.22	0	0	100
16	34	62.96	19	35.19	1	1.85	100
17	41	75.93	13	24.07	0	0	100
18	39	72.22	15	27.78	0	0	100
19	24	44.44	29	53.71	1	1.85	100
20	35	64.82	18	33.33	1	1.85	100
21	50	92.59	4	7.41	0	0	100
22	35	64.82	17	31.48	2	3.70	100
Jumlah	576	1555.95	215	531.48	61	112.97	100

Dari tabel rekapitulasi jawaban angket diatas maka dapat diketahui :

A. Frekuensi a = 576

B. Frekuensi b = 215

C. Frekuensi c = 61

Untuk mengetahui persentase rata-rata diatas digunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Rekapitulasi diatas dapat diketahui :

$$N = Fa + Fb + Fc$$

$$N = 576 + 215 + 61$$

$$N = 852$$

Untuk mencari F diberi bobot terlebih dahulu untuk masing-masing pilihan (option).

Option a diberi bobot 3

Option b diberi bobot 2

Option c diberi bobot 1

Dari bobot yang telah ditentukan diatas maka dapatlah diperoleh F sebagai berikut:

$$\text{Frekuensi option a} = 576 \times 3 = 1728$$

$$\text{Frekuensi option b} = 215 \times 2 = 430$$

$$\text{Frekuensi option c} = 61 \times 1 = \underline{61} + 2219$$

Berdasarkan angka-angka yang telah diperoleh, maka dapat ditentukan persentase rata-rata kualitatifnya, sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\% : 3$$

$$P = \frac{100.F}{3.N}$$

$$P = \frac{100.2219}{3.852}$$

$$P = \frac{221900}{2556}$$

$$P = 86.81\%$$

Untuk mengetahui sejauh mana etos kerja Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams dalam membina kader di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, maka akan dikategorikan sebagai berikut :

76 – 100% Tinggi

56 – 75% Sedang

40 – 55% Rendah

Persentase dari angket tersebut setelah dibandingkan dengan jumlah yang diharapkan, maka berada pada kategori 76 -100% yang berada pada posisi 86.81% oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa etos kerja Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams dalam membina kader di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau adalah Tinggi dan ini dapat dilihat dari hasil jawaban angket yang telah disebarkan kepada responden.

Dari data yang diperoleh terlihat bahwa pengurus FKII Asy-Syams memiliki tujuan yang sangat baik, yaitu mengarahkan para kadernya memiliki

ilmu kepribadian yang Islami. Kader tidak hanya diarahkan tetapi diberi binaan agar lebih mengetahui tentang syari'at Islam. Pembinaan ini dilakukan selama dua bulan, setelah binaan ini sudah dijalani dengan sungguh-sungguh maka dilanjutkan dengan pembinaan kitab, dalam pembinaan kitab ini dilakukan selama tiga bulan, setelah dilakukan dengan pembinaan kitab akan dilanjutkan lagi dengan pembinaan menjadi pementor, dalam pembinaan ini mahasiswa diajarkan bagaimana agar bisa menjadi pementor yang benar-benar handal dan profesional serta pembinaan ini dilakukan selama satu hari.

Pengurus FKII Asy-Syams selalu mengajak dan melaksanakan kegiatan yang bersifat keIslaman, dimana kegiatan ini benar-benar memiliki tujuan untuk kedepannya agar para kader memiliki sifat dan kepribadian yang Islami. FKII Asy-Syams banyak mengadakan pengajian-pengajian Islami dan mengadakan seminar, dalam seminar ini juga diselingi dengan motivasi yang sifatnya membangun dan mengarahkan organisasi ini jauh lebih baik kedepannya.

Lembaga ini tidak bekerja sendiri, pengurus melakukan kerjasama dengan lembaga dakwah Universitas lainnya dengan tujuan untuk menambah wawasan atau bisa tukar pendapat dan saling berbagi ilmu sekaligus bisa belajar untuk mengarahkan pengurus organisasi dakwah ini agar tercapai semua target dan keberhasilan yang telah menjadi visi dan misi dari organisasi dakwah ini sendiri

A. Faktor yang mempengaruhi Etos Kerja Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams dalam membina kader di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

1. Faktor Internal

Adapun faktor intern yang penulis maksudkan adalah yang ada pada FKII Asy-Syam itu sendiri sebagaimana uraian pada bab terdahulu.

- a. Pada tabel 3.1 terdapat 83.3% para pengurus FKII Asy-Syams sering hadir dalam setiap kegiatan yang dilakukan seperti pengajian atau tausiah kepada seluruh kader. Kader juga mengikuti kegiatan ini sebagaimana terlihat pada tabel 3.21 maka 50 orang atau 92.59% dari jumlah responden menjawab bahwa memiliki komitmen yang tinggi dalam memperjuangkan kebenaran. Dimana para kader memiliki komitmen yang tinggi untuk mengikuti seluruh kegiatan apalagi itu membahas tentang Islam.
- b. Pada tabel 3.2 terdapat 66.7% para pengurus menjalankan program sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Salah satu contoh program yang penting dalam sebuah organisasi adalah pelatihan kepemimpinan yang memang setiap satu tahun sekali diadakan agar para pengurus tahu berorganisasi yang baik dan memimpin dirinya serta orang lain dalam jalan dakwah. Begitu juga dengan kader harus memiliki pengetahuan tentang berorganisasi dan bisa menjadi seorang pemimpin yang bertanggung jawab kedepannya. Terlihat dari tabel 3.1 ada 37 orang atau 68.51% para kader ikut dalam pelatihan kepemimpinan yang diadakan oleh FKII Asy-

Syams. Setelah adanya pelatihan yang diadakan maka para kader diharapkan bisa memimpin diri sendiri dan orang lain.

- c. Pada tabel 3.3 terdapat 100% para pengurus FKII Asy-Syams melakukan program yang bersifat keIslaman, dengan adanya program tersebut dapat membina kader dari segi ruhiyah agar lebih mantap. Diantara program FKII Asy-Syams yang bersifat keIslaman yaitu kajian Islam Intensif, training of trainer, kajian tafsir Al-Quran dan tafsir fiqh yang dilakukan oleh FKII Asy-Syams. Terlihat dari tabel 3.10 ada 41 orang atau 75.93% menerapkan ilmu yang didapatkan dari FKII Asy-Syams. Sangat banyak ilmu yang didapatkan dari program yang diadakan. Kalau dari pembinaan keIslaman ada juga program seperti *Basic Islamic Leadership Training (BIL)*, *Intermidit Islamic Leadership Training (IILT)* dan *After Islamic Leadership Training (AILT)*.
- d. Pada tabel 3.4 terdapat 50% para pengurus menjaga sikap mereka sesuai dengan syariat Islam yang memiliki akhlakul karimah yang baik. Sebelum memimpin orang lain kita harus memimpin diri kita sendiri dahulu, barulah kita bisa menjadi seorang pemimpin yang baik. Pengurus akan membina kader agar memiliki akhlakul karimah baik dari segi pergaulan maupun dari segi berpakaian. Terlihat dari tabel 3.14 ada 46 orang atau 85.19% dari jumlah responden menjawab bahwa pengurus FKII Asy-Syams memiliki akhlakul karimah yang baik.
- e. Pada tabel 3.5 terdapat 66.7% para pengurus mampu mencapai target dan sasaran sesuai dengan ketentuan jadwal waktu. Para pengurus senantiasa

mengoptimalkan setiap kegiatan yang telah direncanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

- f. Pada tabel 3.6 terdapat 83.7% pengurus FKII Asy-Syams mengelola sumberdaya manusia, alam, dana, sarana dan waktu secara ekonomis serta efisien. Para pengurus mendapatkan dana dari donatur, infak dan sedekah dari para pengurus dan kader.
- g. Adanya ketegasan dari pengurus dalam membina kader agar mereka ikut dalam semua kegiatan yang diadakan oleh FKII Asy-Syams.
- h. Pengurus FKII Asy-Syams memiliki wawasan, memiliki kreatifitas yang tinggi dan ilmu pengetahuan yang luas, mereka mampu menjadi pelopor dakwah dan bekerja mandiri. Kekompakan yang mereka utamakan dalam berorganisasi jadi semua program berjalan dengan lancar.

2. Faktor Eksternal

- a. Pada tabel 3.7 terdapat 100% FKII Asy-Syams memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan pengurus yang lainnya, karena dengan hubungan kerja dengan semua pengurus merupakan hal yang sangat penting untuk kelancaran dalam memberi pembinaan kepada kader. FKII Asy-Syams menjalin kerjasama dengan berbagai organisasi diantaranya dengan himpunan mahasiswa jurusan (HMJ). Selain dengan HMJ pengurus FKII Asy-Syams bekerjasama dengan BEM, Lembaga Dakwah UR, Lembaga Dakwah UIR dan Lembaga Dakwah Kampus (LDK) Al-Karramah. Pada tabel 3.12 maka 51 orang atau 94.44% dari jumlah kader

menjawab bahwa mendukung dengan setiap kerjasama yang dilakukan oleh FKII Asy-Syams.

- b. Adanya dukungan dari pihak rektorat dalam mengadakan kegiatan karena apabila FKII Asy-Syams mengadakan kegiatan minta bantuan kepada pihak rektorat baik berupa dana maupun yang lainnya pasti ditanggapi dengan baik.
- c. Lingkungan yang sangat mendukung dimana visi UIN SUSKA RIAU sejalan dengan visi FKII Asy-Syams untuk menjalankan misi-misi dakwah dan mahasiswa UIN SUSKA RIAU mayoritas Islam jadi lingkungan sangat mendukung.
- d. Para alumni juga ikut berpartisipasi dengan memberikan nasehat, sebagai pemateri dan berbagi pengalaman dalam menjalankan organisasi yang baik dan menjalankan dakwah ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah diadakan pengumpulan data melalui angket, wawancara dan dokumentasi serta berdasarkan pembahasan dan uraian diatas maka hasil penelitian ini dapat penulis simpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil rekapitulasi pada bab sebelumnya, maka dapat penulis simpulkan bahwa Etos Kerja Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams Dalam Membina Kader Di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau memiliki Etos Kerja yang tinggi, berada pada standar persentase antara 76-100% yaitu sebesar 86.81%, hal ini berdasarkan pada 22 item angket yang diajukan. Dapat dilihat bahwa Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams memiliki etos kerja yang tinggi dimana para pengurus membina kader dengan sungguh-sungguh sehingga para kader memiliki ilmu pengetahuan dan menjalankan syariat Islam sesuai dengan petunjuk Al-Quran dan Hadits.
2. Faktor yang mempengaruhi etos kerja Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams dalam membina kader di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau sebagai berikut :

a. Faktor Internal

- 1) Para pengurus FKII Asy-Syams hadir dalam setiap kegiatan yang dilakukan seperti pengajian atau tausiah kepada seluruh kader

- 2) Para pengurus menjalankan program sesuai dengan jadwal yang ditentukan.
- 3) Sangat banyak program FKII Asy-Syams yang bersifat keIslaman.
- 4) FKII Asy-Syams mampu menjadi pelopor dakwah dan bekerja mandiri.
- 5) Para pengurus menjaga sikap mereka sesuai dengan syariat Islam yang memiliki akhlakul karimah yang baik.
- 6) Adanya ketegasan dari pengurus dalam membina kader.
- 7) Pengurus FKII Asy-Syams memiliki wawasan, memiliki kreatifitas yang tinggi dan ilmu pengetahuan yang luas.

b. Faktor Eksternal

- 1) FKII Asy-Syams memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan pengurus yang lainnya.
- 2) Adanya dukungan dari pihak rektorat.
- 3) Lingkungan yang sangat mendukung dimana mayoritas mahasiswa UIN SUSKA RIAU adalah islam.
- 4) Para alumni juga ikut berpartisipasi.

B. Saran

Setelah memperhatikan hasil penelitian diatas, maka penulis memberikan saran dan harapan kepada pihak yang memerlukan :

1. Kepada pengurus FKII Asy-Syams agar memiliki sifat profesionalisme dan keterbukaan baik kepada pengurus, kader maupun mahasiswa lainnya.

2. Kepada pengurus FKII Asy-Syams hendaknya memberikan pembinaan yang lebih maksimal kepada mahasiswa dan disertai tunjuk ajar oleh senior yang telah pernah menjabat dalam kepengurusan organisasi ini.
3. Lebih menekankan kepada seluruh kader agar mengikuti seluruh kegiatan yang dilakukan oleh FKII Asy-Syams.
4. Pengurus FKII Asy-Syams harus siap menerima kritik dan saran dari pihak manapun yang sifatnya membangun agar organisasi ini lebih banyak diikuti oleh mahasiswa, tidak diacuhkan lagi dan lebih aktif demi kelancaran apabila adanya kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan.
5. Pengurus dan anggota harus lebih banyak lagi mengsosialisasikan tentang adanya organisasi ini, lebih mengaktifkan kegiatan pokok dan kegiatan ekstra yang pernah ada sebelumnya, gunanya agar organisasi ini akan lebih aktif lagi dan lebih dikenali oleh semua kalangan khususnya mahasiswa.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah diadakan pengumpulan data melalui angket, wawancara dan dokumentasi serta berdasarkan pembahasan dan uraian diatas maka hasil penelitian ini dapat penulis simpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil rekapitulasi pada bab sebelumnya, maka dapat penulis simpulkan bahwa Etos Kerja Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams Dalam Membina Kader Di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau memiliki Etos Kerja yang tinggi, berada pada standar persentase antara 76-100% yaitu sebesar 86.81%, hal ini berdasarkan pada 22 item angket yang diajukan. Dapat dilihat bahwa Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams memiliki etos kerja yang tinggi dimana para pengurus membina kader dengan sungguh-sungguh sehingga para kader memiliki ilmu pengetahuan dan menjalankan syariat Islam sesuai dengan petunjuk Al-Quran dan Hadits.
2. Faktor yang mempengaruhi etos kerja Forum Kajian Islam Intensif (FKII) Asy-Syams dalam membina kader di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau sebagai berikut :

a. Faktor Internal

- 1) Para pengurus FKII Asy-Syams hadir dalam setiap kegiatan yang dilakukan seperti pengajian atau tausiah kepada seluruh kader

- 2) Para pengurus menjalankan program sesuai dengan jadwal yang ditentukan.
- 3) Sangat banyak program FKII Asy-Syams yang bersifat keIslaman.
- 4) FKII Asy-Syams mampu menjadi pelopor dakwah dan bekerja mandiri.
- 5) Para pengurus menjaga sikap mereka sesuai dengan syariat Islam yang memiliki akhlakul karimah yang baik.
- 6) Adanya ketegasan dari pengurus dalam membina kader.
- 7) Pengurus FKII Asy-Syams memiliki wawasan, memiliki kreatifitas yang tinggi dan ilmu pengetahuan yang luas.

b. Faktor Eksternal

- 1) FKII Asy-Syams memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan pengurus yang lainnya.
- 2) Adanya dukungan dari pihak rektorat.
- 3) Lingkungan yang sangat mendukung dimana mayoritas mahasiswa UIN SUSKA RIAU adalah islam.
- 4) Para alumni juga ikut berpartisipasi.

B. Saran

Setelah memperhatikan hasil penelitian diatas, maka penulis memberikan saran dan harapan kepada pihak yang memerlukan :

1. Kepada pengurus FKII Asy-Syams agar memiliki sifat profesionalisme dan keterbukaan baik kepada pengurus, kader maupun mahasiswa lainnya.

2. Kepada pengurus FKII Asy-Syams hendaknya memberikan pembinaan yang lebih maksimal kepada mahasiswa dan disertai tunjuk ajar oleh senior yang telah pernah menjabat dalam kepengurusan organisasi ini.
3. Lebih menekankan kepada seluruh kader agar mengikuti seluruh kegiatan yang dilakukan oleh FKII Asy-Syams.
4. Pengurus FKII Asy-Syams harus siap menerima kritik dan saran dari pihak manapun yang sifatnya membangun agar organisasi ini lebih banyak diikuti oleh mahasiswa, tidak diacuhkan lagi dan lebih aktif demi kelancaran apabila adanya kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan.
5. Pengurus dan anggota harus lebih banyak lagi mengsosialisasikan tentang adanya organisasi ini, lebih mengaktifkan kegiatan pokok dan kegiatan ekstra yang pernah ada sebelumnya, gunanya agar organisasi ini akan lebih aktif lagi dan lebih dikenali oleh semua kalangan khususnya mahasiswa.