

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Muhammadiyah sebagai salah satu pilar kekuatan besar di Indonesia dan di dunia Islam berkewajiban memberikan kesaksian dalam memasuki abad ke-21 yang sangat kompetitif ini. Sebagai gerakan yang menyatakan Gerakan Islam dan Dakwah Amar Ma'ruf Nahi Munkar, beraqidah Islam dan bersumber pada Al-Qur'an dan Sunnah Nabi untuk mewujudkan masyarakat utama (*al-mujtama' al-fadhilah*) yang diridhai Allah, Muhammadiyah dituntut untuk melibatkan diri secara aktif dalam mempengaruhi dan ikut menentukan sejarah umat manusia.

Muhammadiyah sebagai gerakan Islam senantiasa berada dalam kancah dinamika kehidupan umat dan bangsa baik di tingkat lokal, nasional maupun global. Dalam menghadapi dinamika kehidupan di berbagai tingkatan itu, Muhammadiyah senantiasa berhadapan dengan permasalahan, tantangan, peluang dan dukungan. Kesemuanya itu harus dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga persyarikatan tetap melangsungkan gerakannya menuju tercapainya tujuan persyarikatan. Sementara di lingkungan internal Muhammadiyah juga dihadapkan pada dinamika dan permasalahan yang akan berpengaruh dalam perjalanan gerakan persyarikatan (Abdul Chaliq Muchtar, 2006: 10).

Perumusan kebijakan dan pelaksanaan program Muhammadiyah senantiasa mengalami perubahan dan penyempurnaan terus menerus sejalan

dengan perkembangan dinamika internal dan eksternal Muhammadiyah dari waktu ke waktu. Terbangunnya sistem organisasi yang dinamis, efektif dan efisien serta produktif dapat menguatkan Muhammadiyah sebagai gerakan dakwah amar ma'ruf nahi munkar dan bermanfaat bagi kemaslahatan umat manusia.

Salah satu hal yang menarik dari Muhammadiyah adalah bentuk gerakannya yang menonjolkan kesosialannya dibandingkan dengan gerakan keislaman lainnya yang prioritas programnya masih melingkar-lingkar di sekitar pendidikan dan pengajaran agama Islam. Muhammadiyah mempelopori gerakan sosial di kawasan arus bawah yang sangat membutuhkan. Misalnya saja dalam bidang penyantunan anak yatim, orang miskin, kesehatan, kepemudaan dan kewanitaan. Bidang-bidang ini dalam sejarah gerakan Islam di Indonesia belum dilaksanakan oleh gerakan keagamaan di luar Muhammadiyah.

Meskipun berbagai prestasi telah diraih Muhammadiyah namun akhir-akhir ini sering terdengar kritik bahwa Muhammadiyah terkesan hanya sebuah gerakan sosial Islam modern yang terpuruk dalam lingkaran "gerakan teknis". Bahkan terkandung kesan kuat seolah-olah Muhammadiyah telah terpenjarakan beban internal yang dibangunnya sendiri, semuanya nampak bersifat teknis dan rutin bak ulat yang mengenyam sarangnya sendiri lalu berubah menjadi kepompong di dalamnya (Haedar Nashir, 1992: 3).

Kritik ini tentu saja menarik untuk dicermati sebab kebanyakan pengamat gerakan keagamaan masih mempertahankan kesimpulannya bahwa watak dasar

gerakan Muhammadiyah adalah *tajdid* {pembaharuan}. Dalam bahasa yang tegas Muhammadiyah digolongkan sebagai *a religious reformist*. Sebagai pembaharu keagamaan idealnya gerakan sosial yang ditampilkannya tidak akan mudah jatuh kearah “teknis dan rutin” melainkan akan cenderung lebih bersifat *idealistic dan proaktif* (Alfian, 1969: 7).

Dalam rangka menjaga kontinuitas sebagai gerakan *tajdid* (pembaharu) maka Muhammadiyah perlu mempersiapkan kader-kader dan sumber daya insani yang berkualitas lewat jalur kaderisasi di berbagai jenjang mulai dari pusat, wilayah, daerah, cabang sampai ranting. Salah satu diantara Pimpinan Cabang Muhammadiyah (PCM) yang ada adalah PCM Moyudan Daerah Kabupaten Sleman. PCM ini memiliki (membawahi) 29 ranting yang jarang ditemui di cabang lain.

PCM Moyudan melakukan kaderisasi melalui tiga jalur yakni institusional, natural/non formal dan formal. Jalur institusional seperti kaderisasi di lembaga pendidikan seperti TK, SD, SMP, SMA dan SMK Muhammadiyah serta di organisasi otonom (ortom) Muhammadiyah. Jalur natural/non formal seperti keterlibatan secara alamiah dalam program di lingkungan tempat tinggalnya, keterlibatan secara alamiah dalam kegiatan-kegiatan/kepanitiaan Hari Besar Islam (PHBI), pengajian rutin, pengajian ramadhan dan acara-acara lain yang diselenggarakan oleh Muhammadiyah. Sedangkan jalur formal adalah kaderisasi yang secara resmi diadakan oleh PCM Moyudan seperti *Baitul Arqam*, mengirimkan kader untuk mengikuti pendidikan kader yang diselenggarakan di

tingkat daerah maupun wilayah serta mengirimkan kader untuk mengikuti pelatihan/pendidikan ulama Tarjih.

Dalam melangsungkan proses kaderisasi di PCM Moyudan selalu mempertimbangkan aspek-aspek psikologi, karena para pesertanya mempunyai latar belakang keluarga, pendidikan dan ekonomi yang berbeda-beda. Oleh karena itu PCM Moyudan maupun pada instruktur dalam pendidikan kader harus memahami kejiwaan dan materi-materi yang disampaikan harus disesuaikan dengan kondisi kejiwaan para peserta pengkaderan tersebut.

Program kaderisasi PCM selama ini menggunakan saluran Ortom (Organisasi Otonom) Muhammadiyah mulai IRM (Ikatan Remaja Muhammadiyah), KOKAM (Komando Kesiapsiagaan Angkatan Muda Muhammadiyah), Pemuda Muhammadiyah, 'Aisyiyah, NA (Nasyiatul 'Aisyiyah) dan Tapak Suci Putera Muhammadiyah.

## **B. Rumusan Masalah**

Guna membatasi pembahasan dan memudahkan analisis penelitiannya, maka penulis akan memberikan rumusan masalah yang akan dikaji dalam tesis ini sebagai berikut :

1. Apakah PCM Moyudan melakukan pendidikan kader secara terencana?
2. Bagaimana PCM Moyudan melakukan pendidikan kader?
3. Apa jenis program dan model kaderisasi yang dijalankan oleh PCM Moyudan?

4. Adakah manfaat pendidikan kader bagi organisasi Muhammadiyah di PCM Moyudan.

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Memperoleh gambaran tentang PCM Moyudan dalam melakukan pendidikan kader.
2. Memperoleh jawaban tentang upaya PCM Moyudan dalam melakukan pendidikan kader sesuai kebutuhan organisasi.
3. Memperoleh gambaran yang jelas tentang program dan model kaderisasi yang dijalankan PCM Moyudan sesuai tuntunan organisasi.
4. Memperoleh gambaran tentang manfaat yang dihasilkan oleh pendidikan kader selama ini bagi organisasi Muhammadiyah di PCM Moyudan.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Pengkajian terhadap organisasi Muhammadiyah tentang pendidikan kader khususnya di PCM Moyudan adalah untuk mengetahui model dan metode serta materi pendidikan kader. Hal ini untuk dikembangkan atau sebagai contoh daerah lain apabila kaderisasi di daerahnya ingin baik. Secara nyata kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberikan informasi tentang pentingnya pendidikan kader dalam menjaga kesinambungan sebuah organisasi.
2. Memberikan masukan tentang jenis program, cara dan model organisasi yang dapat ditempuh organisasi sesuai kebutuhannya.
3. Memberikan informasi tentang berbagai problem yang dihadapi dalam pendidikan kader.
4. Menambah khasanah keilmuan dalam kajian pendidikan terutama dalam bidang kaderisasi.

#### **E. Tinjauan Pustaka**

Penelitian tentang Muhammadiyah telah banyak dilakukan orang. Diantaranya oleh Alfian Mitsno Nakamura dan Abdul Munir Mulkan.

Alfian dalam disertasinya yang berjudul *The Political Behaviour of a Muslim Modernist Organizations Under Dutch Colonialism* melihat bahwa Muhammadiyah menjalankan tiga peran yang saling berhubungan. *Pertama*, sebagai pembaharu keagamaan. *Kedua*, sebagai agen perubahan sosial. *Ketiga*, sebagai kekuatan politik (Alfian, 1989: 5). Sebagai pembaharu keagamaan Muhammadiyah bertujuan untuk memurnikan keyakinan Islam dengan mengganti praktek tahayul dan campuran adat istiadat. Sebagai agen perubahan sosial Muhammadiyah melakukan dakwah (*religious propagation*) dalam bentuk tabligh (*religious gathering*). Sedangkan sebagai kekuatan politik Muhammadiyah mengadopsi pandangan filosofis Islam yang tidak memisahkan

politik dengan agama sehingga menjadi kelompok interest besar dalam politik Indonesia.

Sementara itu menurut Abdul Munir Mul Khan dalam disertasinya yang berjudul *Gerakan Pemurnian Islam di Pedesaan (Kasus Muhammadiyah Kecamatan Wuluhan Jember Jawa-Timur)* menyatakan ada empat varian anggota Muhammadiyah. *Pertama*, varian Islam murni di Pedesaan (*kelompok Al-Ikhlash*) yang secara umum bersikap puritan, fanatik, ideologis dan fondamentalis. *Kedua*, Islam murni yang tidak mengerjakan *sendiri* tapi toleran terhadap praktek TBC (*kelompok Kiai Dahlan*). *Ketiga*, neotradisionalis yakni kelompok Munu (Muhammadiyah-NU) yang kebanyakan dari kalangan petani. *Keempat*, kelompok neosinkretis yakni kelompok Munas (Muhammadiyah-Nasionalis) yang disebut juga Marmud (Marheinis-Muhammadiyah). (Abdul Munir Mul Khan, 2000: 251).

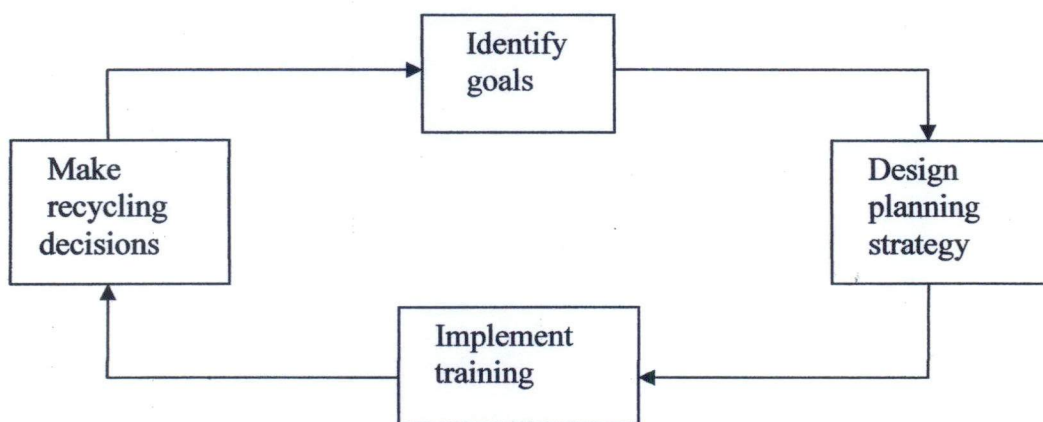
Kedua peneliti ini meneliti tentang Muhammadiyah tetapi belum menyentuh tentang pendidikan kader (kaderisasi) di Muhammadiyah. Oleh karena itu penulis mencoba meneliti Muhammadiyah dari segi pendidikan kader (kaderisasinya) dan penulis mengambil lokasi di Pimpinan Cabang Muhammadiyah (PCM) Moyudan, Daerah Kabupaten Sleman, Wilayah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebuah Pimpinan Cabang Muhammadiyah yang memiliki/membawahi ranting sebanyak 29 ranting dan memiliki banyak amal usaha yang mencakup segala bidang.

## F. Landasan Teori

### 1. Evaluasi Pendidikan dan Latihan

Evaluasi pendidikan dan latihan beranjak dari perencanaan program. Perencanaan inilah yang nanti akan mendasari dalam melakukan evaluasi program.

*“Evaluation activities are what tie these training functions together. Different kind of evaluations are done during each of these training function stages to ensure that the functions is carried out as well as it can be”*, Aktivitas pelatihan merangkai siklus fungsi pelatihan yang berjalan bersama-sama. Setiap masing-masing tahap pelatihan dilakukan selama masing-masing tahapan itu berfungsi. Pelatihan itu dilakukan atau dicobakan sebaik mungkin (Brienkerhoff, 1983: viii).



**Gambar 1 : Siklus fungsi pelatihan**

Siklus ini dapat dijadikan pedoman bagi penyelenggara pendidikan untuk melakukan perencanaan. Tahap-tahap dalam melakukan perencanaan



adalah dengan terlebih dahulu menetapkan tujuan. Tujuan berguna untuk mengetahui kemana arah pendidikan akan dicapai dengan kurikulum apa, menggunakan metode yang bagaimana, berapa besar dana yang digunakan, instansi mana yang perlu dilibatkan, berapa tenaga yang diperlukan. Setelah semua substansi tujuan pendidikan kita ketahui, baru menyusun strategi pelatihan. Dalam strategi pelatihan yang seperti apa supaya tepat sasaran untuk melakukan kegiatan sesuai tujuan. Tahap berikutnya adalah implementasi atau pelaksanaan yang telah diprogramkan sesuai dengan strategi pelatihan yang telah dipilih. Pada tahap terakhir adalah evaluasi program. Program ini berfungsi untuk mengamati keberhasilan atau kegagalan serta hambatan yang dapat dilihat dari hasil refleksi pelaksanaan program. Refleksi adalah tanggapan atas peristiwa yang dialami untuk kemudian diambil makna sesuatu yang bermanfaat.

Untuk melakukan evaluasi dalam program pelatihan mencakup beberapa aspek (Brienkerkoff, 1983: 7):

1. Pelaku : siapa yang terlibat, siapa pemegang kunci keputusan, siapa penyandang dana, pelaksana dan penasihat.
2. Tujuan : apa tujuan dan rumusan pelaksanaan yang dikehendaki, kebutuhan-kebutuhan apa yang akan dicapai.
3. Komponen : adakah diskripsi obyek, berapa banyak bagian komponen yang termasuk dan apakah mereka berinteraksi?.
4. Aktivitas : macam aktivitas yang termasuk, pelayanan yang disediakan.

Evaluasi, kedepan harus ditangani oleh orang yang ahli :

*“Before considering the new evaluation methodology, we wish to acknowledge that the successful use of methods depends on people who use them. The concepts and techniques that will serve evaluation have roots in philosophy, sociology, anthropology, linguistics, history, and economics as well as in psychology”*. Artinya: Evaluasi pendidikan memerlukan pendekatan dari berbagai disiplin ilmu seperti ekonomi, sejarah, sosiologi, antropologi dan psikologi (Worthington and Sanders, 1985: 328-329).

## **2. Organisasi Muhammadiyah**

### **a. Tujuan Muhammadiyah**

Salah satu organisasi Islam penting di Indonesia sebelum terjadi Perang Dunia II dan juga sampai saat sekarang ini adalah Muhammadiyah (Deliar Noer,1995:84). Organisasi ini didirikan pada tanggal 8 Dzulhijjah 1330 H bertepatan dengan tanggal 18 November 1912 M oleh Kyai Haji Ahmad Dahlan atas saran murid-muridnya dan beberapa orang anggota Budi Utomo (BU) untuk mendirikan suatu lembaga pendidikan yang bersifat permanen. Muhammadiyah dapat memainkan peran-peran dakwah Islam yang berdimensi rehumanisasi dan emansipasi (*al-amr bil ma'ruf*), pembebasan (*wal-nahyu an-il-munkar*) dan transedensi (*wa tu'mina bil-lah*) secara empatik dan partisipatif menuju peradaban kemanusiaan yang memiliki keseimbangan antara *hablun minallah* dan *hablum-minannas*, yakni mengatur hubungan vertikal antara manusia dengan Allah SWT. sang pencipta yang disebut *ibadah* dan hubungan horizontal antara manusia dengan sesama manusia (makhluk) yang disebut *mu'amalah*.

Dengan pola dakwah tersebut berarti Muhammadiyah dituntut untuk melakukan reorientasi corak dakwah dari pola konvensional dalam alur berfikir legal formal dan monolitik ke orientasi dakwah transformatif. Pola dakwah yang transformatif ditandai oleh semangat pembaharuan untuk melakukan perubahan-perubahan yang signifikan dengan mengedepankan pendekatan *religio cultural* sebagaimana gerakan dakwah yang dipelopori oleh KH. Ahmad Dahlan. Kendati membawa muatan purifikasi, gerakan dakwah Muhammadiyah pada generasi awal sangat bercorak transformasional, sehingga dapat menembus skat-skat struktur dan kultur dalam kehidupan masyarakat. Di belakang hari corak dakwah yang demikian mengalami puritanisasi dan bahkan birokrasi yang rigid, sehingga Muhammadiyah relatif ketinggalan dalam memasuki segmen-segmen sosial baru dalam gerakan dakwahnya.

Dari keseluruhan usaha-usaha yang dilakukan oleh Muhammadiyah itu maka maksud dan tujuan yang ingin dicapai oleh Muhammadiyah ialah menegakkan dan menjunjung tinggi agama Islam sehingga terwujud masyarakat Islam yang sebenar-benarnya (Dien Syamsuddin, 2005: 9).

#### **b. Visi, Misi dan Program Kerja Muhammadiyah**

Visi adalah *what we want to be* (apa yang ingin kita tuju). Sebagai gerakan Islam yang berlandaskan Al-Qur'an dan As-Sunnah dengan watak *tajdid* yang dimilikinya senantiasa *istiqomah* dan aktif dalam

melaksanakan dakwah Islam amar ma'ruf di segala bidang, sehingga menjadi *rahmatan lil 'alamiin* bagi umat, bangsa dan dunia kemanusiaan, menuju terciptanya Islam yang sebenar-benarnya dalam kehidupan dunia.

Sedangkan misi adalah *what we want to do* (apa yang ingin kita kerjakan). Muhammadiyah sebagai gerakan Islam memerankan empat misi sebagai berikut : *Pertama*, menegakkan keyakinan tauhid murni sesuai dengan ajaran Allah SWT. yang dibawa oleh rasul-rasul terdahulu hingga Nabi Muhammad SAW. *Kedua*, memahami agama dengan menggunakan akal fikiran sesuai dengan ajaran Islam untuk menjawab dan menyelesaikan persoalan-persoalan kehidupan. *Ketiga*, menyebarluaskan ajaran Islam yang bersumber kepada Al-Qur'an sebagai kitab Allah terakhir untuk umat manusia dan Sunnah Rasul. *Keempat*, mewujudkan amalan-amalan Islam dalam kehidupan pribadi, keluarga dan masyarakat (Abdul Chaliq Muchtar, 2006: 17)

Konsep kepemimpinan dalam Muhammadiyah adalah proses memberikan arahan/bimbingan/perintah kepada orang lain dalam memilih/mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Merujuk perkataan Nabi tentang pemimpin, bahwa setiap dari kalian (manusia) adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Ada beberapa pandangan tentang kata pemimpin; pemimpin dalam bahasa Arab: *Imam*, mengesankan pemimpin itu di depan memberi komando kepada anak buah/pengikut yang dipimpinnya,

maksudnya bahwa pemimpin harus berfungsi memberikan teladan. *Ra'in*, bermakna sebagai pemimpin yang berada ditengah jama'ah pengikutnya, bersikap merakyat untuk memberikan motivasi, membangun karsa, menggerakkan jama'ah agar melakukan kegiatan dalam mencapai tujuan bersama. *Khalifah*, bermakna sebagai seorang pemimpin yang berada di belakang sesuai sikap *tut wuri handayani*, mengayomi dan memberikan dorongan kepada jama'ah.

Dengan demikian maka pemimpin hendaknya tidak hanya bertugas memerintah bawahan, justru mereka seharusnya diarahkan dan dimintai sumbangan pikiran sehingga mereka memiliki rasa *handarbeni* dan bertanggungjawab atas terlaksananya tujuan bersama. Seorang pemimpin harus mempunyai kriteria; mengetahui bidang tugasnya, memiliki kepekaan dan kepedulian terhadap lingkungan, mampu melakukan hubungan kerja kedalam maupun keluar institusinya dan memiliki keberanian untuk mengambil keputusan.

*“Leadership is likely to be viewed differently in different cultures: there remains much to learn about cultural understandings of leadership”*. Kepemimpinan itu mempunyai perspektif yang berbeda pada tiap budaya, membiarkan bawahan banyak untuk belajar memahami budaya kepemimpinan. Hal ini bermaksud mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan dalam organisasi. (Bryant, 1998 in Bush and Coleman, 1992: 18).

Para pemimpin Muhammadiyah pada semua tingkatannya harus memiliki kriteria tertentu. Menurut Muhammadiyah pemimpin umat seharusnya melaksanakan :

- 1). Pemimpin tidak boleh meminta diistimewakan. Bahkan seorang yang senang melihat orang lain berdiri untuk menghormatinya, menurut Rasul nerakalah tempat orang itu.
- 2). Pemimpin tidak boleh hanya mementingkan diri sendiri. Dalam riwayat Abu Dawud dinyatakan bahwa Rasul melarang, *Pertama*, agar jangan sampai ada imam yang berdoa hanya untuk dirinya sendiri. *Kedua*, agar kita jangan mengintai rumah orang lain sebelum diizinkan. *Ketiga*, agar seseorang tidak melakukan shalat saat dirinya masih berat (mengantuk) sampai merasa ringan.
- 3). Pemimpin tidak boleh memberatkan umat, karena pemimpin adalah pelayan umat. Ketika mendapati seorang imam yang membaca bacaan terlalu panjang, Nabi Muhammad SAW bersabda : siapapun yang menjadi imam bagi manusia hendaklah sedang-sedang saja.
- 4). Pemimpin bertanggungjawab secara pribadi jika bersalah, tidak dibebankan pada umat. Sabda Rasul; barangsiapa menjadi imam buat manusia ia dapat menepati waktu maka pahala untuknya dan untuk yang dipimpin.
- 5). Pemimpin ikut bertanggungjawab atas kesalahan orang yang dipimpinya.

- 6). Pemimpin harus tetap hormat kepada pimpinan atasan yang mengangkatnya. Firman Allah; hai orang-orang yang beriman taatlah kamu kepada Allah, patuhilah Rasul dan ikuti para pemangku kekuasaan (Q.S. An Nisa: 59).
- 7). Pemimpin harus bersedia menerima kritik dan saran dari siapapun termasuk bawahannya yang jujur dan taat.
- 8). Pemimpin hendaknya jangan berbuat sewenang-wenang.
- 9). Menjadi pemimpin berarti memegang amanat Allah. Amanat itu mungkin akan membawa kehinaan dan penyesalan jika tidak dijalankan dengan wajar sesuai aturan yang benar.
- 10). Pemimpin tidak dibenarkan membuka aib bawahannya terutama di depan umum dalam kondisi bagaimanapun. (Qomari Anwar, SM No.3/24 Januari 2002).

Program Kerja Pimpinan Cabang Muhammadiyah Moyudan sebagaimana yang telah ditetapkan dalam keputusan Musyawarah Cabang Muhammadiyah meliputi berbagai bidang. Adapun Program Kerja Majelis Pengembangan Kader dan Sumber Daya Insani Pimpinan Cabang Muhammadiyah Moyudan periode tahun 2005-2010 adalah: *Pertama*, membangun komunikasi intensif antara cabang, majelis-majelis, lembaga-lembaga, ranting unit-unit amal usaha dan organisasi otonom (ortom) dalam rangka pembinaan kader Muhammadiyah. *Kedua*, Menyelenggarakan *Baitul Arqam* (pelatihan kepemimpinan), *Ketiga*,

mengirim peserta kader pendidikan Ulama Tarjih, *Keempat*, mengintensifkan pembinaan IRM di Sekolah serta mengadakan rekrutmen/pendataan kader Muhammadiyah dan *Kelima*, menyelenggarakan pembinaan AMM (Muhammad Nachrowi, 2006: 5).

### **c. Model Kaderisasi.**

Kader sering diartikan hanya sebagai seorang calon pemimpin saja. Dalam batas-batas tertentu pengertian itu memang benar tetapi sebenarnya kader mempunyai pengertian luas dari pada itu. Kader adalah kelompok manusia yang terbaik karena terdidik atau terlatih yang merupakan inti atau tulang punggung dari kelompok yang lebih besar atau terorganisir secara permanen. Dengan demikian seorang kader mempunyai tugas pokok untuk mengembangkan organisasi dan sekaligus menghindarkan ideologi dari kemungkinan distorsi (Muhammad Djazman, 2000: 49). Karena itu disamping dia harus aktif secara fisik dia harus terus menerus mempelajari rumusan ideologi tersebut dalam kaitan dengan tugasnya di organisasi beserta ilmu-ilmu pendukungnya.

Dapat dikatakan juga bahwa kader adalah orang dewasa baik pria maupun wanita yang dipandang sebagai orang-orang yang memiliki kelebihan di masyarakatnya. Kelebihan itu dapat berupa keberhasilan dalam kegiatan, keluwesan dalam hubungan kemanusiaan, status sosial ekonomi, keteladanan dan kepeloporan. Calon kader sering disebut bibit unggul yang berasal dari relawan masyarakat. Sebagai misal, kader



penggerak teritorial desa (karakterdes) diambil dari para pemuda dan orang dewasa desa untuk membina kesadaran sosial, politik dan pembangunan desa yang bersangkutan.

Jadi kader adalah sosok remaja atau kaum muda yang akan melanjutkan estafet perjuangan organisasi (Amien Rais, 1995: 78). Dengan sendirinya jika muncul istilah kader, maka yang muncul dalam pikiran orang adalah pemuda atau pemudi yang aktif mempersiapkan diri, membekali diri dengan pengetahuan, pengalaman berorganisasi dan ketrampilan tertentu untuk melanjutkan perjuangan organisasi di tempat mereka aktif.

Kader itu umumnya ditempa lewat jalur pendidikan kader atau kaderisasi. Pendidikan kader adalah kegiatan pendidikan yang diselenggarakan pada umumnya oleh lembaga, organisasi, kepemudaan, kesehatan dan lain sebagainya. Pendidikan kader bertujuan untuk membina dan meningkatkan kemampuan kelompok tertentu yakni kader demi kepentingan misi lembaga yang bersangkutan di masyarakat. (D. Sudjana, 2000: 54).

Pemimpin membiarkan bawahan bekerja/beraktivitas sesuai dengan kemampuan dan kreativitas mereka, setelah bawahan mulai beraktivitas dengan baik, pemimpin mendoktrinasi bagaimana berfikir dengan cara tim, pemimpin harus mampu menjadi teladan sehingga

mampu mendorong bawahan untuk bersikap/berperilaku seperti pemimpin (Hesselbein, Goldsmith, Bockhard, 1992: 61).

Hanya saja proses kaderisasi di Muhammadiyah memiliki kekhasan tersendiri dibandingkan proses pendidikan kader di orsospol seperti Partai Amanat Nasional (PAN). Di Muhammadiyah, proses kaderisasi ditujukan untuk penyiapan calon pemimpin yang akan mengemban tugas-tugas dakwah di Muhammadiyah. Sedangkan di PAN, proses kaderisasi secara khusus diorientasikan untuk mencetak calon pemimpin politik praktis yang akan menduduki jabatan eksekutif maupun legislatif. Meskipun demikian karena kelahiran PAN dibidani oleh para elit Muhammadiyah maka proses kaderisasi di PAN banyak mengadopsi pola kaderisasi di Muhammadiyah. Hal ini cukup wajar mengingat motor penggerak PAN selama ini kebanyakan para aktifis yang dahulu pernah berkiprah di Muhammadiyah.

Pendidikan kader di PAN agaknya menekankan pada penggunaan cara-cara brainstorming. Sesuai teori, brainstorming adalah teknik untuk merangsang munculnya ide-ide baru yang relevan serta memfasilitasi penyampaiannya atau memberikan informasi yang diperlukan selama pertemuan (Hisham Altalib, 1992: 86). Brainstorming secara umum punya tiga tahapan. *Pertama*, tiap-tiap anggota kelompok mengajukan pemikiran dan menulis pemikirannya sehingga semua anggota dapat melihatnya. *Kedua*, para peserta disuruh untuk menyampaikan ide-idenya.

*Ketiga*, tiap-tiap ide didiskusikan menurut kelayakan dan prioritas pokok-pokok pikirannya.

Sedangkan kaderisasi tidak selalu identik dengan *training*. Proses kaderisasi paling sedikit dapat mengikuti tiga model yakni hubungan antar individu, *training* dan aktifitas *non training* (Kuntowijoyo dkk, 1995: 111).

**a). Model Hubungan antar Individu**

Mengenai yang pertama, keikhlasan untuk memberi maupun menerima nampaknya menjadi prasarat utama bagi terjadinya interaksi yang bermuatan kaderisasi. Pemberian kesempatan agaknya menjadi bagian penting dari usaha ini. Sejarah Muhammadiyah menampilkan banyak sekali contoh keberhasilan model kaderisasi ini. Bagi Muhammadiyah, lebarnya rentangan organisasi, baik persyarikatan maupun majelis dan lembaga menjadi salah satu kekuatan penting dalam rangka pengembangan model interaksi personal.

Model kaderisasi ini mirip model pemagangan (*Appenticeship*). Pemagangan menjadi sumber utama dalam pembentukan ketrampilan. Pemagangan akan memungkinkan seseorang untuk meraih sejumlah ketrampilan managerial dan teknis yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Pemagang akan memperoleh ketrampilan khusus dengan beraktifitas secara nyata pada tugas-tugas nyata. "*They learn by observing techniques of older, more experienced workers, asking questions and participating in work routines to the*

*extent that they are competent*". Mereka belajar dengan mengamati teknik-teknik dari orang tua, para aktivis yang telah berpengalaman, mengajukan pertanyaan dan berpartisipasi dalam rutinitas kerja untuk memperluas kemampuannya. (Middleton et. All, 1993: 175).

**b). Model Training**

*"No one doubts the contribution that training can make to development of all kinds"* . Tidak ada yang menyangsikan bahwa pelatihan memberikan sumbangan yang dapat mengembangkan semua segi kehidupan. Begitu pentingnya pelatihan maka dewasa ini tidak ada organisasi yang tidak membutuhkan pelatihan. Hanya saja dalam pelatihan sering terjadi ketidak efisienan dalam pelaksanaannya. *"Complaints are growing about its ineffectiveness and waste"* (Lynton and Pareek, 1978: 3).

Model kaderisasi dengan sistem training Mukhtamar Muhammadiyah ke-37 tahun 1968 telah menghasilkan konsep pengkaderan dan telah berhasil menyusun sistem pengkaderan yang diberi nama *Darul Arqam*. Tanggung jawab menyusun program jangka pendek serta pedoman untuk pelaksanaan *Darul Arqam* berada pada Pimpinan Pusat Muhammadiyah (PP Muhammadiyah). Dan untuk merealisasikannya maka PP Muhammadiyah membentuk Badan Pembinaan Kader (BPK). (M. Busyro Muqoddas, 1997: 5).

Pada awalnya *Darul Arqam* dilaksanakan selama 14-21 hari untuk tingkat pusat dan wilayah, sedang untuk daerah selama 7 hari. Dalam perkembangan selanjutnya, pelaksanaan *darul arqam* mengalami banyak hambatan, diantaranya kebanyakan warga yang berstatus pegawai negeri atau karyawan susah untuk minta izin kerja 7 hari secara penuh. Serta kebutuhan dana yang cukup besar karena untuk membiayai latihan dengan waktu sekian lama. Untuk mengatasi hambatan ini maka Sidang Tanwir tahun 1978 menyetujui konsep penyelenggaraan latihan yang baru yakni sistem latihan yang hanya memakan waktu 24 jam saja. Sistem ini dinamakan dengan *Baitul Arqam I* yang dilaksanakan hari Sabtu dimulai dengan Jamaah Ashar.

### **c. Model Aktivitas *Non Training***

Model ini dapat dibedakan menjadi dua. *Pertama*, aktifitas *non training* yang bermuatan kaderisasi yakni aktifitas dalam kepanitiaan, kepengurusan dan pengelolaan. Dengan ikut terlibat mengelola organisasi baik dalam kepengurusan dan kepanitiaan akan memperluas ketrampilan, pengalaman maupun *wisdomnya*. *Kedua*, aktifitas pengembangan lulusan *training*. Secara ideal, waktu tunggu antar *training* diisi dengan aktifitas pengembangan, terutama waktu tunggu antara *training* tingkat dasar dan *training* tingkat lanjut.

Dengan demikian proses kaderisasi terdiri dari tiga tipe. *Pertama*, kaderisasi melalui pendidikan. *Kedua*, kaderisasi melalui

aktifitas organisasi. *Ketiga*, kaderisasi melalui jaringan. Kaderisasi sebagai suatu siklus yang berputar terus dengan gradasi yang meningkat dapat dibedakan menjadi tiga langkah utama, *Pertama*, pendidikan kader yaitu penanaman pengetahuan, ketrampilan dan sikap kepada kader sesuai kebutuhannya. *Kedua*, penugasan kader yakni pemberian kesempatan kepada para kader untuk melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan organisasi sebagai latihan pematangan dan pendewasaan. *Ketiga*, pengarahan karir kader yakni pemberian tanggungjawab lebih besar kepada para kader dalam berbagai aspek perjuangan sesuai dengan potensi dan kemampuannya.

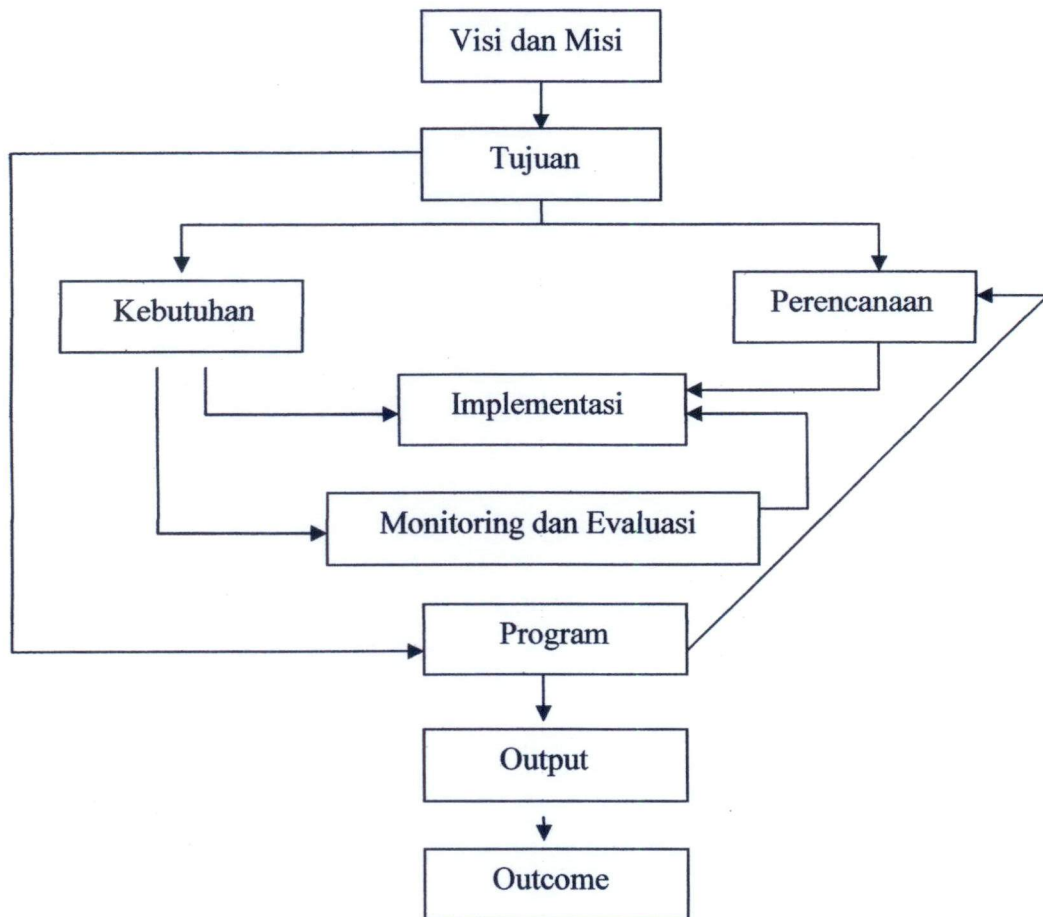
Jadi kaderisasi dapat mengambil bentuk informal dan formal. Kaderisasi informal diantaranya ditempuh lewat pemupukan dan pembinaan sejak masa kanak-kanak terutama oleh kedua orang tua dan lingkungan tempat tinggalnya. Upaya orang tua itu tidak boleh berakhir setelah anak memasuki sekolah atau perguruan tinggi namun ia akan tetap menyertai anaknya sampai dewasa, bekerja dan berumah tangga. Orang tua serta lingkungan sosial anak perlu menanamkan sifat-sifat baik yang diperlukan untuk menjadi seorang pemimpin mulai keuletan, kedisiplinan, keberanian, mandiri, hati-hati, terbuka, mampu bekerja sama, jujur, dapat dipercaya serta mentaati semua perintah Allah dan meninggalkan larangannya.

Sedangkan kaderisasi formal dapat dilakukan secara intern maupun ekstern. Kaderisasi formal secara intern diantaranya direalisasikan dengan memberi kesempatan kepada para calon pemimpin untuk menduduki jabatan tertentu, mengadakan latihan kepemimpinan dan tugas belajar. Adapun kaderisasi formal secara ekstern diantaranya direalisasikan dengan menyeleksi lulusan terbaik dari lulusan lembaga pendidikan formal, memberi kesempatan untuk magang serta memberi tunjangan beasiswa belajar.

### **3. Kerangka Berfikir**

Muhammadiyah sebagai gerakan ajaran Islam yang komprehensif, sistem organisasi yang kuat dan luas baik *jama'ah* (umat, warga), *jam'iyah* (organisasi) dan *imamah* (kepemimpinan) serta pengaruh yang besar di masyarakat merupakan kekuatan sosial yang diperhitungkan. Demi menjaga dan menyukseskan aktifitasnya maka Muhammadiyah perlu membuat rencana yang lengkap, sistematis dan teratur termasuk dalam melaksanakan kaderisasi. Kebijakan dan langkah pembinaan kader itu secara khusus ditangani oleh Badan Pendidikan Kader. Program *Darul Arqam* (kampung perdamaian), *Baitul Arqam* (rumah perdamaian), *up-grading* pimpinan, *refreshing*, kursus-kursus mubaligh adalah model kaderisasi formal-aktif selama ini yang melengkapi proses kaderisasi natural-pasif. Kaderisasi dijalankan untuk memantapkan dan menanamkan nilai-nilai Islam sesuai dengan cita-cita hidup Muhammadiyah yang diarahkan pada

pembinaan akidah, ibadah, akhlak dan mu'amalah duniawiyah disertai pembinaan Kemuhammadiyah (BPK-PAMM, 1997: 16-17).



**Gambar 2 : Kerangka fikir tentang proses pengkaderan Muhammadiyah**

Berdasarkan gambar bagan tersebut, kaderisasi di Pimpinan Cabang Muhammadiyah Moyudan, Sleman adalah menentukan visi/misi yang akan dicapai dan tujuan ini mengacu pada program-program di atasnya (organisasi Muhammadiyah tingkat Daerah maupun Wilayah). Tujuan, disesuaikan dengan



kebutuhan dan perencanaan yang akan dicapai dengan baik. Kelebihan yang akan dicapai adalah :

- a. Akan memperoleh sumber daya yang efektif
- b. Dapat mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan serta kekuatan dan kelemahan (SWOT)
- c. Dapat mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan (T. Hani Handoko, 2000: 79).

Kebutuhan-kebutuhan apa yang diperlukan dalam organisasi harus direncanakan dengan baik agar pelaksanaan di lapangan sesuai dengan apa yang direncanakan serta dibutuhkan oleh masyarakat, baik kebutuhan fisik, non fisik, program jangka panjang atau jangka pendek. Kebutuhan organisasi yang direncanakan sesuai dengan tujuan akan mempermudah implementasi di lapangan. Dengan mengacu petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis akan dapat mempermudah individu-individu atau organisasi dalam pelaksanaan di lapangan serta akan memperkecil kesalahan-kesalahan yang mungkin timbul selain program dilaksanakan. Evaluasi program dan monitoring sangat berguna untuk melihat seberapa jauh pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana.

- a. Bagi yang dikenai program

Dalam pelaksanaan apakah peserta merasa puas dengan metode, materi, pelayanan yang telah dilaksanakan.

- b. Bagi pelaksana program

Apakah dalam pelaksanaan program peserta maupun pemberi materi sudah tidak ada kendala/hambatan.

c. Bagi pemberi materi

Apakah metode dan materi yang diberikan sesuai dengan kurikulum yang diminta organisasi dan dapat dengan mudah diterima oleh peserta/yang dikenai program.

Hasil monitoring dan evaluasi ini dapat berguna untuk mengubah kebijakan-kebijakan pada implementasi yang tidak atau kurang cocok dengan program yang direncanakan. Juga untuk mengubah atau memperbaiki pada tahap perencanaan supaya sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan di lapangan.

Mengacu pada hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan di lapangan, maka akan muncul program yang tepat sesuai dengan program masyarakat dan memperoleh hasil pendidikan (output) yang handal. Efek dari pelaksanaan program pendidikan kader akan menghasilkan kader-kader yang handal sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat Moyudan khususnya dan Muhammadiyah pada umumnya.