

Sistem Ideologi Manajemen Pendidikan Kader Muhammadiyah

Alfan Thoriq¹, Silawati², Yusron Masduki³

Program Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta^{1,2}
Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta³
e-mail: 2207046027@webmail.uad.ac.id

Abstrak

Masa depan Persyarikatan Muhammadiyah tidak akan terlepas dari upaya untuk meneruskan cita-cita dan keyakinan hidupnya terutama bagi para angkatan muda untuk nantinya berperan sebagai pelopor dalam penyempurnaan amal usaha yang dimiliki oleh Muhammadiyah. Muhammadiyah sebagai organisasi Islam terbesar tentunya membutuhkan kader penerus untuk melanjutkan estafet kepemimpinan. Pengkaderan merupakan jantungnya organisasi, dimana keberlangsungan suatu organisasi, sangat tergantung dari seberapa komitmen para pengurus organisasi tersebut melaksanakan pengkaderan. Penelitian ini akan membahas tentang bagaimana sistem ideologi manajemen pendidikan kader dalam Persyarikatan Muhammadiyah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi pustaka proses studi literatur yang dilakukan melalui beberapa tahapan diantaranya adalah pencarian sumber data berdasarkan topik garis besar, pengelompokan sumber data serta perbandingan data yang saling berhubungan. Hasil penelitian yang diperoleh menegaskan bahwa proses pengkaderan yang dikembangkan berdasarkan sistem ideologi Muhammadiyah, diharapkan dapat menghasilkan perubahan perilaku dan tindakan. Sistem Perkaderan Muhammadiyah dapat dilakukan melalui jalur keluarga, AUM, Ortom, dan jalur khusus MPK. Bentuk kaderisasi di Muhammadiyah ada yang bersifat formal dan non formal. Sistem kaderisasi formal sendiri terbagi menjadi pengkaderan utama dan pengkaderan fungsional. Sistem Perkaderan Muhammadiyah (SPM) harus berorientasi pada manajemen pendidikan kader yang efektif dan efisien yang kemudian menjadi dasar dari pelaksanaan kegiatan perkaderan.

Kata kunci: Ideologi, Islam, Kaderisasi, Manajemen, Muhammadiyah,

Abstract

The future of Persyarikatan Muhammadiyah will not be separated from the efforts to continue the ideals and beliefs of life, especially for the younger generation to later play a role as a pioneer in perfecting Muhammadiyah's charitable business. Muhammadiyah as the largest Islamic organization certainly needs successor cadres to continue the leadership relay. Cadre formation is the heart of the organization, where the sustainability of an organization is very dependent on how committed the organization's management is in carrying out cadre training. This research will discuss how the ideological system of cadre education management in the Muhammadiyah Association. The method used in this study uses a type of qualitative research. The data collection technique was carried out by means of a literature study; the process of literature study was carried out through several stages including searching for data sources based on the outline topic, grouping data sources and comparison of related data. The research results obtained confirmed that the cadre process which was developed based on the Muhammadiyah ideology system was expected to produce

changes in behavior and actions. The Muhammadiyah Cadre system can be carried out through the family, AUM, Ortom, and special MPK lines. There are forms of regeneration in Muhammadiyah that are formal and non-formal. The formal cadre system itself is divided into main cadre and functional cadre. The Muhammadiyah Cadre System (SPM) must be oriented towards effective and efficient management of cadre education which then becomes the basis for implementing cadre activities.

Keywords: *Ideology, Islam, Regeneration, Management, Muhammadiyah*

PENDAHULUAN

Sejarah Persyarikatan Muhammadiyah selama satu abad menunjukkan bahwa organisasi ini akan selalu bersinggungan dan relevan dengan permasalahan yang terjadi terhadap umat manusia baik secara nasional maupun global, sehingga menjadikan Muhammadiyah sebagai katalisator dalam menggerakkan kehidupan umat Islam.¹ Sebagai gerakan Islam, tujuan Muhammadiyah adalah mendakwahkan *amar maruf nahi munkar* yang bersumber dari Al-Qur'an dan hadits. Muhammadiyah juga merupakan gerakan tajdid, gerakan untuk mensucikan ajaran Islam serta memberdayakan dan memajukan umat Islam.²

Muhammadiyah dengan amal usaha yang dimilikinya melakukan inovasi dalam meningkatkan kualitas kehidupan bermasyarakat dengan cara mengoptimalkan peran amal usaha pendidikan, memberikan pelayanan sosial dan kesehatan, pemberdayaan masyarakat, meningkatkan peran politik kebangsaan, dan lainnya sebagai upaya dalam mewujudkan masyarakat Islam yang sebenar-benarnya dan menjadikan Islam sebagai rahmat bagi semesta alam. Sebagai gerakan Islam, maka masa depan Persyarikatan Muhammadiyah tidak akan terlepas dari upaya untuk meneruskan cita-cita dan keyakinan hidupnya terutama bagi para angkatan muda untuk nantinya berperan sebagai pelopor dalam penyempurnaan amal usaha yang dimiliki oleh Muhammadiyah.

Secara umum dalam sebuah organisasi diperlukan struktur organisasi yang jelas sehingga roda organisasi dapat berjalan sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing. Artinya berkembang atau tidaknya suatu organisasi salah satunya bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Ketika proses kaderisasi berjalan dengan baik, maka akan melahirkan seorang kader yang diharapkan yang dapat berdaptasi terhadap perkembangan IPTEK, serta dinamika sosial yang berkembang dengan cepat.³ Untuk merespon perubahan-perubahan yang terjadi, maka sumber daya manusia dalam suatu organisasi itu perlu ditingkatkan kualitasnya salah satunya melalui kegiatan pelatihan atau pendidikan.

Pengkaderan merupakan jantungnya organisasi, dimana keberlangsungan suatu organisasi, sangat tergantung dari seberapa komitmen para pengurus organisasi tersebut melaksanakan pengkaderan. Apabila para pengurus dalam suatu organisasi tidak berfokus

¹ Mappanyopa dan Imawanto, "Problematika Pengkaderan Di Perguruan Tinggi Muhammadiyah Mataram Dalam Perspektif Norma Pengkaderan Muhammadiyah," *Media Keadilan: Jurnal Ilmu Hukum* 10, no. 1 (2019): 82–98.

² Yulia Kurniaty and Chrisna Bagus Edhita Praja, "Keluarga Sebagai Agen Pembentuk Kader Muhammadiyah," *Tarbiyatuna* 7, no. 1 (2016): 25–37.

³ Ririn Rianti, "Pentingnya Kaderisasi Kepemimpinan Untuk Mewujudkan Pemimpin Muda Hindu Yang Inovatif," no. 1 (2021): 212–20.

dalam melaksanakan kegiatan pengkaderan, maka akan mengindikasikan terjadinya suatu kemunduran bagi organisasi tersebut.⁴

Proses kaderisasi menjadi elemen penting dalam dinamika perjalanan organisasi yang dirintis oleh KH. Ahmad Dahlan.⁵ Dengan perkembangan Muhammadiyah yang begitu pesat, maka harus diimbangi oleh jumlah dan mutur kader yang dihasilkannya.⁶ Proses pembentukan kader tidak bisa diperoleh secara instan, namun memerlukan proses yang sistematis dan berkesinambungan. Untuk mewujudkannya maka diperlukan manajemen pengkaderan yang sistematis dan berkelanjutan.⁷

Pengkaderan merupakan rencana strategis Persyarikatan Muhammadiyah. Proses pengkaderan Muhammadiyah difokuskan terhadap pembinaan ideologi dan kepemimpinan; meningkatkan kualitas para penggerak organisasi, dan memaksimalkan proses kaderisasi secara komprehensif dengan berorientasi terhadap masa depan sebagai langkah dalam menanamkan nilai, sikap, dan pola pikir dalam meningkatkan kualitas pimpinan, kader dan anggota/warga Muhammadiyah.⁸

Proses pengkaderan yang dilakukan tentunya tidak terlepas dari substansi yang terkandung dalam sistem ideologi Muhammadiyah. Ideologi yang berkembang dalam Persyarikatan Muhammadiyah menjadikan Islam sebagai landasan dan pusat orientasi gerakan. Artinya konsep ideologi Muhammadiyah yang terdapat dalam Al-Islam dan Kemuhammadiyahan memiliki sifat yang mendasar, yaitu menyangkut dengan konsep Islam dalam perspektif Muhammadiyah, hakikat Muhammadiyah sebagai gerakan Islam, dan strategi atau Khittah Muhammadiyah yang memuat peran serta tujuan dalam memperjuangkan Islam.

Proses pengkaderan yang dikembangkan berdasarkan sistem ideologi Muhammadiyah, diharapkan dapat menghasilkan perubahan perilaku dan tindakan. Perubahan tersebut dimulai dari perubahan pola pikir, kecerdasan, dan pencerahan. Dengan perkembangan yang begitu pesat, maka proses kaderisasi di Muhammadiyah berlangsung melalui beberapa jalur. Ada jalur keluarga, jalur amal usaha, jalur organisasi otonom, dan jalur program khusus seperti Majelis Pendidikan Kader (MPK). Hal ini menegaskan bahwa Muhammadiyah telah memiliki manajemen pendidikan kader yang terstruktur dengan baik, dilakukan secara berjenjang, dan saling berkesinambungan dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimilikinya. Dengan demikian, proses kaderisasi sangatlah penting dalam regenerasi kepemimpinan Persyarikatan Muhammadiyah dan manajemen pendidikan kader ini bisa menjadi referensi bagi organisasi lainnya.

⁴ Mohammad Nur Choliz, "Manajemen Kaderisasi Dalam Mencetak Kader Organisasi Militan" 6, no. 1 (2021): 41–52.

⁵ Nurlaila Al Aydrus et al., "Peran Muhammadiyah Dalam Upaya Pengembangan Pendidikan Islam Di Indonesia Muhammadiyah 's Role in the Development of Islamic Education in Indonesia," *IQRA: Jurnal Ilmu Kependidikan Dan Keislaman* 17 (2022): 17–25.

⁶ Nihayati Nihayati and Faza Miftakhul Farid, "Kaderisasi Muhammadiyah Dalam Aspek Sosial Di Ambarawa Pringsewu Lampung," *Profetika: Jurnal Studi Islam* 20, no. 1 (2019): 30–40, <https://doi.org/10.23917/profetika.v0i0.8946>.

⁷ N. Normuslim, "Problematika Dan Strategi Kaderisasi Dalam Muhammadiyah," *Jurnal Kajian Islam*, no. Pa I (2012): 107–15, [http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id/2291/1/Normuslim%2C Problematika dan Strategi Kaderisasi dalam Muhammadiyah.pdf](http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id/2291/1/Normuslim%2C%20Problematika%20dan%20Strategi%20Kaderisasi%20dalam%20Muhammadiyah.pdf).

⁸ Mardani, "Manajemen Pendidikan Kader Muhammadiyah Dalam Pembentukan Akhlak Siswa" (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017).

METODE

Penelitian ini akan memberikan penjelasan tentang sistem ideologi manajemen pendidikan kader di organisasi Muhammadiyah. Metode penelitian menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan suatu metode penelitian berdasarkan pada dasar sebuah ilmu (filsafat) dan digunakan dalam penelitian suatu kajian ilmiah (eksperimen) dengan menempatkan peneliti menjadi instrumen penelitian serta analisis data yang menekankan pada penjelasan makna.⁹

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi pustaka yang bersumber pada buku, artikel, jurnal, majalah, laporan, berita, website dan sumber data pendukung lainnya yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Proses studi literatur yang dimulai dengan mencari sumber data berdasarkan topik, mengelompokkan data sesuai dengan topik dan tahun penelitian, kemudian membandingkan data yang saling berhubungan.¹⁰

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Dasar Ideologi Muhammadiyah

Ideologi merupakan seperangkat konsep nilai yang menjadi dasar dan menjadi tuntunan dalam beraktivitas dan menentukan arah berpikir untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi.¹¹ Seperangkat konsep dapat dikatakan sebagai suatu Ideologi jika memiliki lima unsur dasar, yaitu: (1) berisikan pandangan menyeluruh tentang kehidupan berkaitan dengan manusia dan alam semesta; (2) berisikan perencanaan tentang pengaturan sosial dan politik; (3) terdapat perjuangan untuk melakukan perubahan sesuai dengan paham dari ideologi tersebut, dan (4) adanya loyalitas dan partisipasi kader dalam upaya membimbing masyarakat untuk menerima ideologi; serta (5) adanya upaya memobilisasi kader massa yang luas untuk menjadi pendukung ideologi.¹²

Ideologi dalam Persyarikatan Muhammadiyah dimaksudkan sebagai suatu pedoman dalam menerapkan ajaran Islam dalam kehidupan manusia. Konsep ideologi yang dianut bersumber pada ajaran Islam. Landasan normatif dari ideologi Muhammadiyah adalah Q.S ali-Imran: 104 yang dimaknai dengan perintah untuk berkumpul pada wadah organisasi untuk kemudian menjalankan dakwah Islam yaitu megajak kepada perbuatan yang baik dan mencegah kepada perbuatan yang munkar.¹³

Ideologi yang berkembang dalam Muhammadiyah tidak hanya sekadar seperangkat ide atau gagasan saja, namun menjadi strategi dakwah untuk mewujudkan masyarakat Islam yang sebenar-benarnya.¹⁴ Ideologi Muhammadiyah memiliki karakter pembaruan (*reformis-modernis*) dengan menampilkan corak Islam berkemajuan, yaitu menggabungkan antara

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. (Bandung: CV Alfabeta, 2017).

¹⁰ Saryono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Alfabeta, 2010).

¹¹ Anhar Anshori, *Penguatan Ideologi Kaderisasi Dan Kepemimpinan Muhammadiyah* (Yogyakarta: LPSI Universitas Ahmad Dahlan, 2022).

¹² Muhammad Hazmi et al., "Ideologi Muhammadiyah," *Ideologi Muhammadiyah* (2020), https://doi.org/10.32528/342988839_ideologi.

¹³ Muhammad Junaidi; Roudlotul Jannah; Arnold Tri Hantoro, "Revitalisasi Ideologi Muhammadiyah Dalam Penguatan Kader Persyarikatan," *Tajdid* 16, no. 2 (2018): 103–16.

¹⁴ Lubis dan Dianto, "Pembinaan Kader Muhammadiyah Dalam Membangun Nilai-Nilai Toleransi Sebagai Upaya Menghadapi Perbedaan Paham Pada Masyarakat Desa Melati Kec. Perbaungan," *JURNAL PRODIKMAS Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat* 6 (2021), <https://doi.org/10.30596/jp.v6i2.7831>.

dinamisasi dan purifikasi serta bersifat moderat (*wasithiyyah*) dalam meyakini dan menjalankan ajaran Islam.¹⁵

Muhammadiyah berpandangan bahwa dalam agama Islam terkandung nilai-nilai pembaharuan untuk mencerahkan kehidupan umat manusia. Konsep pembaharuan ini dimaknai sebagai prioritas utama yang melahirkan keunggulan hidup lahiriyah dan ruhaniah.¹⁶ Dengan menerapkan konsep Islam berkemajuan ini, maka Muhammadiyah sebagai gerakan Islam tidak hanya berhasil dalam melakukan peneguhan dan pengayaan tentang akidah, ibadah, dan akhlak saja, akan tetapi memberikan pembaharuan dalam *mu'amalah duniawiyah*.¹⁷

Perubahan positif yang terjadi tentunya menjadi perlu disyukuri karena Persyarikatan bisa bertahan lebih dari satu abad berkat komitmen ideologis para pengikutnya. Para pimpinan, kader, dan anggota Muhammadiyah pada semua tingkatan mulai menunjukkan pemahaman yang positif terhadap nilai-nilai ideologi gerakan, termasuk dalam kegiatan amal usaha mereka. Dengan konsep ideologi ini, maka setiap orang yang berada di lingkungan gerakan Muhammadiyah akan paham tentang siapa dirinya dan bagaimana seharusnya berpikir, bersikap, dan bertindak.¹⁸ Sistem ideologi ini yang kemudian menjadi pedoman dalam proses pengkaderan di Muhammadiyah.

Sistem Kaderisasi Persyarikatan Muhammadiyah

Muhammadiyah sebagai organisasi Islam terbesar tentunya membutuhkan kader penerus untuk melanjutkan estafet kepemimpinan. Sehingga melakukan perkaderan adalah suatu keniscayaan.¹⁹ kaderisasi dalam Muhammadiyah bertujuan untuk melahirkan kader-kader yang militan. Kader-kader ini merupakan embrio yang harus dididik menjadi pemimpin serta sebagai fasilitator kepemimpinan masa depan. Bagi Persyarikatan Muhammadiyah, kader memiliki posisi yang strategis sebagai pilar utama dalam menggerakkan gerakan Muhammadiyah. Kader yang siap menjadi pemimpin masa depan harus dipersiapkan dengan matang karena kepemimpinan yang baik memerlukan proses penempaan.²⁰

Proses pengkaderan yang dilaksanakan semestinya tidak hanya berfokus pada ranah yang bersifat formal saja hanya karena seseorang pernah ikut pelatihan dan pendidikan tertentu. Istilah kader memiliki pemaknaan yang lebih luas dengan berorientasi pada dimensi substansif dari kualitas perjuangan seseorang. Dalam organisasi proses regenerasi dipandang penting karena sebagai upaya yang sistematis dan berkesinambungan untuk menumbuhkan, mengembangkan, dan membentuk generasi pejuang bangsa yang berkualitas.

¹⁵ Muhammad Hazmi et al., *Ideologi Muhammadiyah, Ideologi Muhammadiyah*, 2020, https://doi.org/10.32528/342988839_ideologi.

¹⁶ Muhammad Kahfi, "Peranan Muhammadiyah Sebagai Gerakan Islam Berkemajuan Di Era Modern," *Al-Risalah* 11, no. 2 (2020): 110–28, <https://doi.org/10.34005/alrisalah.v11i2.590>.

¹⁷ Prodi Aqidah et al., "Eksistensi Ideologi Muhammadiyah Kepemimpinan," *Paradigma: Jurnal Kalam Dan Filsafat* 2, no. 1 (2020): 36–59.

¹⁸ Haedar Nashir, *Memahami Ideologi Muhammadiyah* (Yogyakarta: Suara Muhammadiyah, 2014).

¹⁹ HP Hastuti and M Jinan, "Manajemen Kaderisasi Dai Muhammadiyah Melalui Program Beasiswa Sangsurya Di Lazismu Sragen Tahun 2020," 2022, <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/105525>.

²⁰ Nihayati and Farid, "Kaderisasi Muhammadiyah Dalam Aspek Sosial Di Ambarawa Pringsewu Lampung."

Muhammadiyah telah memiliki sistem kaderisasi yang dilaksanakan secara masif, sistematis, berjenjang, dan berkelanjutan. Sistem kaderisasi dimaksudkan sebagai suatu sistem yang terencana, terarah dan berkesinambungan untuk mewujudkan kader-kader Muhammadiyah yang berakhlak mulia dan mampu memberikan kontribusi bagi organisasi, masyarakat, bangsa, dan negara.²¹

Terbentuknya Sistem Pengkaderan Muhammadiyah (SPM) merupakan manifestasi dari berkembangnya konsep pengkaderan yang dimiliki Muhammadiyah. Sebagai organisasi Islam dengan jumlah massa yang banyak, maka Muhammadiyah memahami bahwa untuk menggerakkan organisasi dibutuhkan kader.²² Proses pembentukan kader ini harus dilaksanakan dengan menggunakan sistem yang dirancang dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, SPM akan dinilai baik jika mampu untuk melahirkan kader sebagaimana kebutuhan dari Persyarikatan Muhammadiyah.

Sistem Pengkaderan Muhammadiyah (SPM) akan berfokus pada langkah strategis untuk memasifkan penguatan ideologi kepada seluruh lini persyarikatan seperti organisasi otonom maupun amal usaha yang ada dan menjadi media untuk mengoptimalkan revitalisasi kader sehingga tujuan dari pengkaderan itu sendiri yaitu terbentuknya kader Muhammadiyah yang bejiwa Islam kemajuan, memiliki integritas dan kemampuan untuk berkontribusi secara khusus bagi persyarikatan dan masyarakat luas secara umumnya. Program perkaderan di Muhammadiyah terbagi menjadi empat jalur²³, yaitu:

1. Jalur Keluarga

Proses kaderisasi melalui jalur keluarga akan menjadi lebih mudah dengan cara memanfaatkan fungsi keluarga yang ideal. Keluarga akan menjadi wadah yang tepat dalam menyebarkan paham-paham Islam.

2. Amal Usaha

Proses kaderisasi dalam amal usaha dapat dilakukan melalui bidang pendidikan yaitu sekolah formal Muhammadiyah. Jika mulai dari SD sudah mengetahui tentang Muhammadiyah, kemudian lanjut ke tingkat SMP dan SMA bahkan Perguruan Tinggi, maka proses berpikir dan bertindak peserta didik ini telah terpola sesuai visi dan misi pengkaderan.

3. Organisasi Otonom

Organisasi Otonom (Ortom) merupakan jalur yang strategis untuk menghasilkan kader-kader muda yang nantinya menjadi pelopor dan pemimpin Muhammadiyah di masa mendatang. Bentuk kaderisasi melalui ortom seperti melalui pemuda muhammadiyah, HW, tapak suci, IMM, IPM, dan Nasyiatul Aisyiyah.

²¹ Mappanyopa dan Imawanto, "Problematika Pengkaderan Di Perguruan Tinggi Muhammadiyah Mataram Dalam Perspektif Norma Pengkaderan Muhammadiyah."

²² Muflihah Dwi Lestari, "PERKADERAN INTELEKTUAL PIMPINAN CABANG IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH KABUPATEN SUKOHARJO," *Tajdid* 15, no. 1 (2017): 38–48.

²³ Siti dan Ardi Kurniawan Khoiriyah, *Pendidikan Kemuhammadiyah* (Yogyakarta: Grama Surya, 2018).

4. Program Khusus: Majelis Pendidikan Kader (MPK)

Program berupa kegiatan yang dilaksanakan oleh Majelis Pendidikan Kader (MPK). Program ini dimaksudkan untuk membina dan memberdayakan potensi sumber daya manusia sehingga menjadi kader yang tangguh.

Bentuk sistem kaderisasi di Muhammadiyah ada yang bersifat formal dan non formal. Sistem kaderisasi formal sendiri terbagi menjadi dua, yaitu perkaderan utama dan perkaderan fungsional.²⁴ Perkaderan utama dijelaskan sebagai program pendidikan kader yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan tujuan menyelaraskan pemahaman tentang visi, misi, dan ideologi gerakan. Kegiatan perkaderan utama ini menjadi tanggung jawab Majelis Pendidikan Kader pada setiap struktur pimpinan.

Program pangkaderan utama yang dilaksanakan oleh Majelis Pendidikan Kader disusun secara sistematis dengan standar kurikulum yang baku. Kurikulum dalam pengkaderan utama disusun oleh Pimpinan Pusat Majelis Pendidikan Kader sehingga kurikulum ini dapat diterapkan secara nasional. Waktu pelaksanaan pengkaderan utama juga sudah ditentukan sehingga program pengkaderan ini dilaksanakan dalam periode waktu tertentu.

Bentuk perkaderan utama ini seperti Darul Arqom dan Baitul Arqom. Pada prinsipnya pelatihan kader yang dilakukan memiliki visi dan misi yang sama hanya dibedakan sesuai dengan kebutuhannya. Pada pelatihan kader Darul Arqom lebih difokuskan kepada pimpinan persyarikatan, unsur pembantu pimpinan, para pimpinan organisasi otonom, serta pimpinan amal usaha. Darul Arqom sendiri juga terbagi tingkatannya menjadi Darul Arqom Dasar, Madya, dan Paripurna. Proses pelatihan kader Darul Arqom ini dilaksanakan secara berjenjang dan berkesinambungan, hal ini yang menjadi nilai lebih dari sistem kaderisasi di Muhammadiyah. Sedangkan pelatihan kader utama lainnya yaitu Baitul Arqom merupakan proses penyederhanaan dari Darul Arqom. Pelatihan kader Baitul Arqom dilaksanakan khusus bagi para anggota, simpatisan, dan juga dapat diikuti oleh pimpinan yang tidak bisa mengikuti Darul Arqom.

Sementara perkaderan fungsional merupakan proses kaderisasi yang dilaksanakan dalam bentuk pendidikan, pelatihan, kursus, atau kajian intensif yang terstruktur namun kurikulumnya tidak berlaku secara baku. Kurikulum dalam pengkaderan fungsional disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pelatihan yang dilaksanakan. Pada prinsipnya pengkaderan fungsional ini dilaksanakan untuk mendukung pengkaderan utama. Contoh kegiatan pengkaderan fungsional yaitu sekolah kader, pelatihan instruktur, pengajian pimpinan, dan diklat khusus lainnya. Mekanisme pengkaderan fungsional ini dilaksanakan berdasarkan jenjang struktur pimpinan Muhammadiyah.

Selain pengkaderan yang bersifat formal, terdapat proses pengkaderan yang bersifat non formal. Proses pengkaderan non formal ini tidak terikat dengan kurikulum melainkan muncul dari keinginan yang berasal dari kader itu sendiri. Bentuk pengkaderan non formal yang berkembang di Muhammadiyah diistilahkan sebagai *ngintil* (mengikuti di belakang). Artinya kader yang bersangkutan akan mengikuti seorang tokoh Muhammadiyah yang

²⁴ Ridwan Furqoni, "Studi Kritis Terhadap Sistem Perkaderan Muhammadiyah Sebagai Sistem Penyiapan Kader Muhammadiyah," *Universitas Muhammadiyah Surakarta* (2016).

melakukan dakwah sehingga kader *ngintil* tersebut mewarisi dan memahami materi serta tingkah laku atau karakter ditunjukkan tokoh tersebut.²⁵ Hal ini menegaskan bahwa Muhammadiyah memperhatikan proses kaderisasi dari setiap lapisan, mulai dari pimpinan hingga para simpatisan.

Para kader Muhammadiyah yang telah mengikuti proses perkaderan diharapkan memiliki kompetensi sebagai berikut : 1) kompetensi keberagaman dengan ciri kemurnian aqidah, ketekunan beribadah, keikhlasan, shidiq, amanah, dan bejiwa gerakan, 2) kompetensi akademis dan intelektual dengan ciri fathanah, tajdid, istiqamah, etos belajar, dan moderat, 3) kompetensi sosial-kemanusiaan dengan ciri kesalehan, kepedulian sosial, suka beramal, keteladanan, dan tabligh.

Manajemen Pendidikan Kader di Muhammadiyah

Dalam setiap organisasi, termasuk Muhammadiyah tentunya terdapat tiga unsur penting yaitu pimpinan, kader, dan anggota yang menjadi penggerak roda organisasi. Dinamika yang terjadi pada suatu organisasi dan masa depannya tentunya tidak terlepas dari keberadaan anggota dan kader, disamping selalu terkait dengan fungsi kepemimpinan dan sistem yang dimilikinya.²⁶

Manajemen pendidikan dimaknai sebagai proses dalam menentukan jalan dan sumber yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²⁷ Manajemen yang baik tentunya berorientasi pada pengoptimalan fungsi-fungsi manajemen. Manajemen harus diimplementasikan dalam penyelenggaraan kegiatan perkaderan, karena melalui penerapan aspek-aspek manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi, maka kegiatan penyelenggaraan pendidikan kader dapat dilakukan secara terencana, sistematis dan berkesinambungan, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²⁸

Salah satu bentuk manajemen dalam pendidikan kader yaitu menentukan metode atau strategi perkaderan. Strategi pembelajaran yang dikembangkan dalam Sistem Pengkaderan Muhammadiyah berorientasi pada teori konstruktivisme. Teori ini memandang kegiatan belajar yang dilakukan merupakan suatu proses untuk merekonstruksi pengetahuan berdasarkan pengalaman yang diperoleh.²⁹ Teori konstruktivisme ini yang kemudian menjadi metode dasar dalam perkaderan di Muhammadiyah. Dengan demikian proses perkaderan yang dilakukan akan memberikan kesempatan bagi para kader Muhammadiyah untuk belajar sesuai kebutuhannya dan pengalaman yang dimilikinya.

Selain sistem perkaderan yang telah ditetapkan oleh Majelis Pendidikan Kader, maka strategi perkaderan di Muhammadiyah harus disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat. Proses perkaderan dapat dilakukan dengan terlibat langsung dalam dinamika kehidupan

²⁵ Anshori, *Penguatan Ideologi Kaderisasi Dan Kepemimpinan Muhammadiyah*.

²⁶ Khoiriyah, *Pendidikan Kemuhammadiyah*.

²⁷ Yasya Fauzan Wakila, "Konsep Dan Fungsi Manajemen Pendidikan," *Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknik* 3, no. 1 (2021): 44–56.

²⁸ A Munajat et al., "PELATIHAN MANAJEMEN ORGANISASI DAN KADERISASI SERTA IMPLEMENTASI PENDIDIKAN POLITIK DALAM ORGANISASI KEMAHASISWAAN (ORMAWA)," *Dedication: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 2, no. 1 (2018): 107–12, <http://eprints.ummi.ac.id/345/>.

²⁹ Nurfatimah Ugha Sugrah, "Implementasi Teori Belajar Konstruktivisme Dalam Pembelajaran Sains," *Humanika* 19, no. 2 (2020): 121–38, <https://doi.org/10.21831/hum.v19i2.29274>.

bermasyarakat. Strategi ini menjadi bagian dari manajemen pendidikan kader yang telah dilakukan oleh Muhammadiyah melalui amal usahanya dan organisasi otonom lainnya.

Proses kaderisasi dilakukan melalui gerakan dakwah yang berorientasi kegiatan sosial untuk mengajak masyarakat secara umum agar mengenal lebih jauh tentang gerakan Islam Berkemajuan yang digagas oleh Muhammadiyah. Sistem kaderisasi dapat dilakukan melalui kaderisasi sosial seperti dengan melakukan kajian rutin yang dapat diikuti oleh masyarakat secara umum, mengadakan bantuan beasiswa pendidikan dan menyalurkan zakat secara rutin melalui Lembaga Amil Zakat Muhammadiyah (Lazismu).³⁰

Manajemen pendidikan kader Muhammadiyah dapat dilaksanakan dengan merencanakan konsep pengkaderan dan diimplementasikan secara terpadu di lingkungan pendidikan, keluarga, dan organisasi otonom Muhammadiyah dalam satu kesatuan sistem pengkaderan Muhammadiyah serta memprioritaskan pengembangan studi lanjut dalam mengembangkan kualitas sumber daya kader Muhammadiyah yang pelaksanaannya dilakukan secara bertahap dan terlembaga.³¹

KESIMPULAN

Pada prinsipnya untuk menghasilkan kader yang berkualitas bagi Persyarikatan Muhammadiyah, maka dibutuhkan sistem perkaderan yang terstruktur, berjenjang, dan berkelanjutan. Sistem perkaderan di Muhammadiyah dilaksanakan berdasarkan sistem ideologi Muhammadiyah yang berlandaskan Al-Quran dan hadits. Sistem Perkaderan Muhammadiyah (SPM) harus berorientasi pada manajemen pendidikan kader yang efektif dan efisien. Dengan demikian, manajemen pendidikan kader ini akan menjadi dasar dari pelaksanaan kegiatan perkaderan agar dapat menghasilkan kader yang mempunyai integritas dan kompeten untuk berperan di Persyarikatan Muhammadiyah serta dalam kehidupan umat dan dinamika bangsa.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Anshori, Anhar. *Penguatan Ideologi Kaderisasi Dan Kepemimpinan Muhammadiyah*. Yogyakarta: LPSI Universitas Ahmad Dahlan, 2022.
- Aqidah, Prodi, Fakultas Ushuluddin, Fakultas Ushuluddin, Soren Abey, and Gabriel Marcel. "Eksistensi Ideologi Muhammadiyah Kepemimpinan." *Paradigma: Jurnal Kalam Dan Filsafat* 2, no. 1 (2020): 36–59.
- Aydrus, Nurlaila Al, Adhriansyah A Lasawali, Fakultas Agama Islam, and Universitas Muhammadiyah Palu. "Peran Muhammadiyah Dalam Upaya Pengembangan Pendidikan Islam Di Indonesia Muhammadiyah 's Role in the Development of Islamic Education in Indonesia." *IQRA: Jurnal Ilmu Kependidikan Dan Keislaman* 17 (2022): 17–25.
- Cholis, Mohammad Nur. "Manajemen Kaderisasi Dalam Mencetak Kader Organisasi Militan" 6, no. 1 (2021): 41–52.
- Furqoni, Ridwan. "Studi Kritis Terhadap Sistem Perkaderan Muhammadiyah Sebagai Sistem Penyiapan Kader Muhammadiyah." *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 2016.
- Hastuti, HP, and M Jinan. "Manajemen Kaderisasi Dai Muhammadiyah Melalui Program

³⁰ Nihayati and Farid, "Kaderisasi Muhammadiyah Dalam Aspek Sosial Di Ambarawa Pringsewu Lampung."

³¹ Kurniaty and Praja, "Keluarga Sebagai Agen Pembentuk Kader Muhammadiyah."

- Beasiswa Sangsurya Di Lazismu Sragen Tahun 2020,” 2022.
<http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/105525>.
- Hazmi, Muhammad, Dhian Wahana Putra, Amri Gunasti, and Abdul Jalil. “Ideologi Muhammadiyah.” *Ideologi Muhammadiyah*, 2020.
https://doi.org/10.32528/342988839_ideologi.
- Kahfi, Muhammad. “Peranan Muhammadiyah Sebagai Gerakan Islam Berkemajuan Di Era Modern.” *Al-Risalah* 11, no. 2 (2020): 110–28.
<https://doi.org/10.34005/alrisalah.v11i2.590>.
- Khoiriyah, Siti dan Ardi Kurniawan. *Pendidikan Kemuhammadiyah*. Yogyakarta: Grama Surya, 2018.
- Kurniaty, Yulia, and Chrisna Bagus Edhita Praja. “Keluarga Sebagai Agen Pembentuk Kader Muhammadiyah.” *Tarbiyatuna* 7, no. 1 (2016): 25–37.
- Lestari, Muflihah Dwi. “PERKADERAN INTELEKTUAL PIMPINAN CABANG IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH KABUPATEN SUKOHARJO.” *Tajdid* 15, no. 1 (2017): 38–48.
- Lubis dan Dianto. “Pembinaan Kader Muhammadiyah Dalam Membangun Nilai-Nilai Toleransi Sebagai Upaya Menghadapi Perbedaan Paham Pada Masyarakat Desa Melati Kec. Perbaungan.” *JURNAL PRODIKMAS Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat* 6 (2021). <https://doi.org/10.30596/jp.v6i2.7831>.
- Mappanyopa dan Imawanto. “Problematika Pengkaderan Di Perguruan Tinggi Muhammadiyah Mataram Dalam Perspektif Norma Pengkaderan Muhammadiyah.” *Media Keadilan: Jurnal Ilmu Hukum* 10, no. 1 (2019): 82–98.
- Mardani. “Manajemen Pendidikan Kader Muhammadiyah Dalam Pembentukan Akhlak Siswa.” Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017.
- Muhammad Junaidi; Roudlotul Jannah; Arnold Tri Hantoro. “Revitalisasi Ideologi Muhammadiyah Dalam Penguatan Kader Persyarikatan.” *Tajdid* 16, no. 2 (2018): 103–16.
- Munajat, A, I Hurri, L Siwiyanti - DEDICATION: Jurnal Pengabdian, and Undefined 2018. “PELATIHAN MANAJEMEN ORGANISASI DAN KADERISASI SERTA IMPLEMENTASI PENDIDIKAN POLITIK DALAM ORGANISASI KEMAHASISWAAN (ORMAWA).” *Dedication: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 2, no. 1 (2018): 107–12. <http://eprints.ummi.ac.id/345/>.
- Nashir, Haedar. *Memahami Ideologi Muhammadiyah*. Yogyakarta: Suara Muhammadiyah, 2014.
- Nihayati, Nihayati, and Faza Miftakhul Farid. “Kaderisasi Muhammadiyah Dalam Aspek Sosial Di Ambarawa Pringsewu Lampung.” *Profetika: Jurnal Studi Islam* 20, no. 1 (2019): 30–40. <https://doi.org/10.23917/profetika.v0i0.8946>.
- Normuslim, N. “Problematika Dan Strategi Kaderisasi Dalam Muhammadiyah.” *Jurnal Kajian Islam*, no. Pa I (2012): 107–15. [http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id/2291/1/Normuslim%2C Problematika dan Strategi Kaderisasi dalam Muhammadiyah.pdf](http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id/2291/1/Normuslim%2C+Problematika+dan+Strategi+Kaderisasi+dalam+Muhammadiyah.pdf).
- Rianti, Ririn. “Pentingnya Kaderisasi Kepemimpinan Untuk Mewujudkan Pemimpin Muda Hindu Yang Inovatif,” no. 1 (2021): 212–20.
- Saryono. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Alfabeta, 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta, 2017.
- Sugrah, Nurfatimah Ugha. “Implementasi Teori Belajar Konstruktivisme Dalam Pembelajaran Sains.” *Humanika* 19, no. 2 (2020): 121–38.
<https://doi.org/10.21831/hum.v19i2.29274>.
- Wakila, Yasya Fauzan. “Konsep Dan Fungsi Manajemen Pendidikan.” *Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknik* 3, no. 1 (2021): 44–56.