

INTERELASI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PERKADERAN AL-ISLAM DAN KEMUHAMMADIYAHAN (AIK) BERBASIS KULIAH KERJA NYATA (KKN) MUBALIGH HIJRAH

Yayat Hidayat

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

yayathidayat@fpb.umy.ac.id

Abstrak

Keywords:

Interelasi Kebijakan; Kompetensi Dosen AIK; KKN Muballigh Hijrah.

Secara kosmologi dan embrioritas kaderisasi Muhammadiyah telah mampu memposisikan diri sebagai gerakan sosial keagamaan dan pendidikan yang terbesar di Indonesia bahkan di dunia. Muhammadiyah terbilang memiliki aset amal usaha terbesar di Indonesia, salah satu amal usaha yang dimilikinya adalah Perguruan Tinggi Muhammadiyah. Ini menunjukkan kontribusi Muhammadiyah amat besar bagi perkembangan kehidupan masyarakat Indonesia. Oleh karena itu, banyaknya aset amal usaha diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk menunjang pengelolaan dan pemeliharaan serta meningkatkan ke arah yang lebih baik. Pada konteks kekinian dan masa datang nampaknya Muhammadiyah, dalam pola hubungan organisasi semestinya terbangun interelasi kebijakan yang mengarah pada perkaderan diantara pimpinan persyarikatan, Ortom AMM dan AUM. Di samping interelasi kebijakan yang mengarah kepada perkaderan, yang tidak kalah pentingnya tampaknya Perguruan Tinggi Muhammadiyah bisa menjangkau perkaderan melalui tawaran alternative langkah praktis melalui Kuliah Kerja Nyata dalam program Muballigh Hijrah.

PENDAHULUAN

Pendidikan dalam konteks pengajaran al-Islam dan Kemuhammadiyah adalah suatu kebutuhan dalam membentuk perkaderan. seiring perkembangan zaman transpormasi pendidikan memegang peranan yang sangat fundamental untuk meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia. Diera globalisasi pendidikan terus berkembang seiring kebutuhan masyarakat yang dinamis oleh sebab itu berbagai inovasi dalam meningkatkan kualitas pendidikan terus bermunculan, berbagai upaya dilakukan untuk lebih menyempurnakan sistem pendidikan yang telah ada, hal ini terjadi karena pendidikan menjadi suatu keharusan dalam suatu bangsa agar mampu berkompetisi dengan masyarakat global. Pendidikan bukan sekedar formalitas, melainkan sebuah instrumen dalam membentuk karakter suatu generasi serta diharapkan menjadi wadah yang bisa melahirkan individu yang berkompeten

Maju dan tidaknya suatu bangsa sangat bergantung kepada kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumberdaya manusia dibentuk melalui proses pendidikan yang baik. Proses pendidikan yang baik membutuhkan Dosen yang mampu melaksanakan tugasnya secara profesional.

Kegiatan pendidikan agar dapat berhasil sesuai dengan tujuan pendidikan harus mampu mengantisipasi apa yang menjadi tantangan hidup peserta didik pada masa yang akan datang. Salah satu tantangan masa depan yang terkait dengan perubahan sosial yang semakin cepat adalah tantangan yang menyangkut pergeseran nilai-nilai dalam masyarakat. Perubahan sistem nilai sebagai dampak pertemuan dengan budaya lain yang sistem nilainya berbeda dapat menimbulkan nilai krisis.

Konsep Pendidikan menurut Murtopo (1978;48) cara dan usaha mengembangkan sumberdaya manusia, supaya dengan itu manusia dapat membangun dirinya, dan bersama dengan sesamanya membududayakan alam dan membangun masyarakatnya.

Kata kunci penting dalam membangun kualitas pendidikan adalah pendidik (Dosen/guru) dan tenaga kependidikan. Dengan demikian sangatlah wajar kemudian pemerintah memberikan apresiasi yang tinggi terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan. Pengakuan dan penghargaan itu diwujudkan dengan terlahirnya undang-undang no. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Profesi Dosen di Indonesia telah memiliki landasan hukum yang kuat dengan adanya UU No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, serta PP No. 74 Tahun 2008 tentang Guru. Ketiga produk hukum tersebut, dinyatakan bahwa Dosen/Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Sebagai pilar utama dalam proses pendidikan, semua Dosen di Indonesia dituntut untuk memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.

Secara legal telah dinyatakan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan dituntut untuk memiliki sejumlah kompetensi. Demikian juga secara akademik mereka juga dituntut mampu menampilkan kompetensi tertentu sebagai konsekuensi logis dari perubahan yang sangat dinamis terjadi ditengah-tengah masyarakat dewasa ini. Terlebih yang terjadi dewasa ini di Indonesia, desentralisasi pendidikan yang menjadi kebijakan utamanya. Dalam desentralisasi pendidikan, guru menjadi tumpuan yang sangat penting (Kelly, 1995). Untuk menjamin efektivitas kehadiran pendidik dan tenaga kependidikan, terlebih di Perguruan Tinggi Muhammadiyah interelasi pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga pendidikan menjadi hal yang tidak terpisahkan.

Pendidikan merupakan usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan budaya. Dalam kaitannya dengan pendidikan agama Islam, maka usaha-usaha tersebut dapat dimaknai sebagai upaya sistematis dan pragmatis dalam membantu anak didik agar mereka hidup sesuai dengan ajaran Islam. Pendidikan agama Islam adalah suatu usaha untuk membina dan mengasuh peserta didik agar senantiasa dapat memahami ajaran Islam secara menyeluruh dan menjadikan Islam sebagai pandangan hidup. Karenanya, pendidikan agama Islam mempunyai tempat yang sangat strategis dan merupakan bidang ajaran kajian yang sangat penting dan fundamental dalam pembentukan manusia secara utuh, yaitu manusia yang berkembang akalunya, berwawasan ilmu pengetahuan tinggi, cerdas dan terampil, berakhlak mulia berkepribadian, memiliki semangat kebangsaan dan kegotong royongan. Pendidikan Agama memiliki peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusia sebagai tata nilai, pedoman, pembimbing dan pendorong atau penggerak untuk mencapai kualitas hidup yang lebih layak.

Lembaga pendidikan dan lembaga Agama merupakan salah satu faktor pembentuk sikap sosial sebagai hasil dari proses interaksi sosial setiap individu. Lembaga pendidikan sebagai sebuah sistem mempunyai pengaruh dalam pembentukan sikap dengan meletakkan dasar pengertian dan konsep moral dalam diri individu. Pemahaman akan baik dan buruk, garis pemisah antara sesuatu yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan, diperoleh dari pendidikan dan dari pusat keagamaan serta ajaran-ajarannya. Karena konsep moral dan ajaran agama sangat menentukan sistem kepercayaan maka tidaklah mengherankan kalau pada gilirannya kemudian konsep tersebut ikut berperan dalam menentukan sikap individu terhadap sesuatu hal.

Oleh karena itu, lembaga pendidikan dalam proses penyelenggaraannya tidak hanya berhenti pada aspek kognitif saja, tetapi juga meliputi aspek afektif dan psikomotorik. Untuk mencapai hal itu maka UNESCO menyatakan bahwa proses pendidikan harus memenuhi 4 (empat) pilar pendidikan, yaitu *learning to know*, *learning to do*, *learning to live together (with others)*, dan *learning to be*, serta didukung dengan prinsip *learning throughout life* (belajar sepanjang hayat). Untuk itulah proses pembelajaran (rumpun) agama di Perguruan Tinggi harus diarahkan pada kelima pilar proses pendidikan tersebut, sehingga proses pembelajaran agama dapat mengantar mahasiswa tidak hanya mengetahui konsep moral, tetapi mampu menunjukkan dan melakukan konsep moral dalam kehidupan sehari-hari, baik secara individual maupun dalam kegiatan interaksi sosial dengan individu lainnya.

Kesadaran akan hal ini sebenarnya telah dimiliki oleh Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) di manapun berada. Hal ini ditunjukkan dengan menjadikan kompetensi matakuliah Al-Islam dan Kemuhammadiyah (AIK) di PTM tidak hanya diselenggarakan untuk membekali mahasiswa dalam bidang pengetahuan dasar Islam (*learning to know*) dan sekaligus membentuk insan akademis yang susila, berakhlak dan berkepribadian Muslim (*learning to be*). Tolok ukur keberhasilan matakuliah AIK ini yang paling pokok terletak pada perubahan pola pikir (*paradigma*), sikap

(*attitude*) dan perilaku (*character*) mahasiswa. Hal ini karena pendidikan AIK secara umum diarahkan untuk menguasai, menghayati dan mengaplikasikan ajaran Islam, sehingga mahasiswa mendapatkan kerangka untuk mengembangkan wacana keilmuan, mendapatkan kerangka moral bagi kehidupan, memperoleh dasar-dasar keterampilan keagamaan dan berperilaku benar sesuai dengan tuntunan ajaran Islam.

Ada dua tugas yang dibebankan kepada para pendidik yaitu ia bertanggung jawab untuk mengembangkan keilmuannya. Pengembangan keilmuan tersebut dapat dilakukan baik secara induktif, deduktif maupun secara deduktif-induktif, jika ia berhadapan dengan masalah. Menurut Frank (Robinson, 1969:116) untuk menjawab masalah secara induktif, maka ia akan mulai pengamatan, dari lapangan ia akan menemukan fakta-fakta yang selanjutnya dapat menyusun konstruk-konstruk baru dalam otaknya yang akan dirangkaikan dengan konstruk-konstruk yang sudah ada di otak, sehingga membentuk skema-skema konsep baru. Konsep-konsep yang diperoleh dapat dikembangkan menjadi teori-teori baru. Teori-teori yang ditemukan dapat digunakan untuk menyusun prinsip, yang selanjutnya untuk menyusun hukum.

Sebagai seorang pengajar, ia bertanggung jawab untuk membawa peserta didiknya mengikuti prosedur ilmiah untuk menemukan konsep-konsep ilmiah sebagaimana yang dilakukan oleh para ahli. Dengan kata lain seorang Dosen melakukan penemuan konsep, maka ia harus mampu membawa mahasiswanya melalui latihan-latihan yang dijalankannya untuk menemukan konsep sebagaimana yang ia lakukan. Jadi bukan sekedar menginformasikan apa yang telah ditemukannya dan menginformasikan bagaimana prosedur ia menemukan konsep tersebut. Inilah yang menjadi tugas dosen untuk mengubah hasil penemuannya menjadi sumber belajar mahasiswanya.

Berangkat dari permasalahan diatas, dan tumbuhnya sebagian besar kepercayaan masyarakat terhadap perguruan tinggi Muhammadiyah, maka diperlukan mekanisme pengaturan sekaligus juga interalisasi kebijakan yang mengarah pada perkaderan. Tingginya jumlah mahasiswa yang bukan berasal dari perkaderan sehingga perlu strategi jitu dalam membina dan mengarahkan mahasiswa menjadi bagian dari perkaderan. Berdasarkan sintesa tersebut penulis memutuskan melakukan pengkajian lebih mendalam berdasarkan pengalaman dengan menggunakan metode deskriptif analitik sehingga muncul analisis kuat, tajam dan mampu menjawab sekaligus juga melahirkan interelasi kebijakan dalam perkaderan. Adapun tema tulisan ini adalah 'Interelasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Perkaderan AIK Berbasis KKN Muballig Hijrah'.

TAWARAN ELABORASI KOMPETENSI DOSEN AIK

Pembelajaran agama Islam tidak bisa dilepaskan dari kurikulum Perguruan Tinggi. UU PT menunjukkan bahwa agama tidak bisa dilepaskan dari kurikulum PT sebagai upaya mewujudkan tujuan pendidikan tinggi yaitu berkembangnya potensi mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa (UU No. 12 Tahun 2012 Tentang PT pasal 5 ayat 1).

Visi pendidikan Muhammadiyah sebagaimana tertuang dalam Putusan Mukhtar Muhammadiyah ke 46 tentang Revitalisasi Pendidikan Muhammadiyah adalah "terbentuknya manusia pembelajar yang bertaqwa, berakhlak mulia, berkemajuan dan unggul dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni sebagai perwujudan tajdid dakwah amar ma'ruf nahi munkar. Sedangkan visi Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) sebagaimana dirumuskan oleh Majelis Dikti PP Muhammadiyah adalah 'terbangunnya tata kelola PTM yang baik (*good governance*) menuju peningkatan mutu berkelanjutan" (Pedoman Pendidikan AIK PTM, Majelis Dikti, tahun 2013).

Pendidikan sepanjang sejarahnya selalu bersifat antisipatif, yaitu mempersiapkan peserta didik agar dapat melaksanakan peran dan tugas hidup dan kehidupannya di masa depan. Pada dasarnya manusia adalah makhluk yang harus mendapatkan perlakuan Pendidikan, hal ini tercermin dalam ungkapan Langeveld bahwa manusia bisa disebut dengan *animal educandum* dan *homo aducandus* yang memiliki pengertian manusia senyatanya adalah makhluk yang harus dididik dan dapat mendidik. Pernyataan tersebut memberikan sebuah argumen bahwa ada mata rantai yang erat antara hakikat manusia dengan bidang garapan Pendidikan.

Bertanya mengenai hakikat manusia adalah pada saat dilahirkan dalam keadaan lemah, serba bergantung pada orang lain. Namun Walaupun demikian lemahnya ia telah menunjukkan keunikannya yang menggambarkan bahwa manusia sejak lahir telah memiliki potensi untuk berkembang.

Hakikat Pendidikan adalah bertanya mengenai apakah hakikat Pendidikan itu? Usaha untuk memberikan jawaban terhadap pertanyaan tersebut telah memenuhi khazanah ilmu pengetahuan yang disebut ilmu Pendidikan atau pedagogik.

Dari beragam definisi yang muncul mengenai apakah hakikat Pendidikan itu, dapat dikategorisasikan dalam dua pendekatan yaitu pendekatan epistemologis dan pendekatan ontology atau metafisik. (Tilaar, 1999: 17). Kedua pendekatan tersebut dapat melahirkan jawaban yang berbeda-beda mengenai apakah hakikat Pendidikan itu.

Pendekatan epistemologis yang menjadi masalah ialah akar atau kerangka ilmu Pendidikan sebagai ilmu. Pendekatan tersebut berusaha mencari makna Pendidikan sebagai ilmu yaitu mempunyai objek yang akan merupakan dasar analisis yang akan membangun ilmu pengetahuan yang disebut ilmu Pendidikan. Didalam usaha tersebut dikaji mengenai peranan Pendidikan dan kemungkinan-kemungkinan Pendidikan. Dari sudut pandang ini Pendidikan dilihat sebagai sesuatu proses yang inheren dalam konsep manusia. Artinya manusia hanya dapat dimanusiakan melalui proses Pendidikan.

Pandangan lain menyebutkan proses Pendidikan berkenaan dengan objek dari proses tersebut ialah peserta didik. Tingkah laku proses pendewasaan peserta didik merupakan objek dari ilmu Pendidikan. Selanjutnya adapula yang melihat hakikat Pendidikan di dalam adanya pola struktur hubungan antara subjek dan objek, yaitu antara pendidik dan peserta didik.

Pendekatan epistemologis mengenai hakikat Pendidikan tentunya mempunyai berbagai kelemahan. Titik beratnya adalah lahirnya atau berkembangnya ilmu pengetahuan itu sendiri.

Pendekatan ontology atau metafisik menekankan kepada hakikat keberadaan, dalam hal ini keberadaan Pendidikan itu sendiri. Keberadaan Pendidikan tidak bisa terlepas dari keberadaan manusia. Oleh sebab itu, hakikat Pendidikan adalah berkenaan dengan hakikat manusia. Dalam pendekatan ini keberadaan peserta didik dan pendidik tidak terlepas dari makna keberadaan manusia itu sendiri. Apakah manusia itu, dan apakah makna keberadaan manusia itu? Pertanyaan-pertanyaan metafisik tersebut juga merupakan pertanyaan-pertanyaan esensial dalam proses Pendidikan.

Pernyataan Orstein dan Levine (1984) menegaskan bahwa pada dasarnya pekerjaan mengajar dapat dikategorikan ke dalam tiga, yaitu mengajar merupakan *semiprofession*, *emerging profession*, dan *full profession*. *Pertama*, mengajar dikatakan *semi-professional*, ketika mengajar itu hanya dapat dilakukan melalui pelatihan dalam jangka pendek, bahkan mengajar dapat terjadi oleh siapapun yang mengaku pernah diajar, karena itu mengajar cukup meniru saja tanpa latihan yang memadai. *Kedua*, mengajar dikatakan *emerging profession*, ketika mengajar di satu sisi dikatakan suatu profesi, disisi lain dikatakan bukan suatu profesi, bahkan bisa masuk kategori ambivalen. Disamping itu perlu diperjelas bahwa mengajar merupakan suatu pekerjaan yang menuntut penyesuaian yang terus menerus, seiring dengan perubahan tuntutan masyarakat yang terus berkembang. Akhirnya mengajar dikatakan sebagai *fullprofession*, karena mengajar menuntut sejumlah karakteristik, diantaranya sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Mengajar

No	Karakteristik Mengajar	Kompetensi Dosen AIK
1.	Rasa melayani masyarakat suatu komitmen sepanjang waktu terhadap karir.	Profesional
2.	Pengetahuan dan keterampilannya berada di atas kemampuan orang pada umumnya.	Memahami al-Qur'an dan Hadis
3.	Aplikasi riset dan teori praktek Mengatasi problem kemanusiaan	Memahami Ideologi persyarikatan Muhammadiyah
4.	Spesialisasi Membutuhkan waktu yang Panjang untuk latihan	Memahami dan menghayati: AIK I: Kemanusiaan dan Keimanan, AIK II: Ibadah dan muamalah AIK III: Kemuhammadiyah, dan AIK IV: Islam dan ilmu pengetahuan
5.	Standar lisensi Adanya control terhadap persyaratan masuk	Mewujudkan visi, misi dan tujuan pendidikan Muhammadiyah sebagai role model (teladan) bagi mahasiswa dan masyarakat

6.	Bidang kerja Otonomi dalam membuat keputusan tentang bidang kerja pilihan	Sebagai pemimpin yg mencerahkan, menginspirasi dan memotivasi mahasiswa
7.	Tanggung jawab bidang penilaian Suatu penerimaan tanggung jawab terhadap penilaian yang dibuat dan tindakan yang dipertunjukkan berkaitan dengan layanan yang diberikan berupa seperangkat standar penampilan	Menjaga perilaku/akhlak Mahasiswa
8.	Komitmen terhadap kerja dan klien yang diindikasikan dengan penekanan pada layanan yang diberikan.	Menjaga akhlak/moral masyarakat kampus
9.	Penggunaan administrator Untuk memfasilitasi kerja professional, sehingga ada kebebasan yang relative dari perlakuan supervise.	Pengembangan profesi dosen biasanya terkait dg akademik dan kenaikan pangkat jabatan fungsionalnya
10.	Organisasi bersifat otonom dan terdiri dari anggota-anggota profesi	prestasi akademik, kemudian diikuti kenaikan pangkat jabatan fungsionalnya
11.	Asosiasi profesi dan kelompok elit yang memberikan pelayanan terhadap prestasi individual.	Sukses studi lanjut ke S3, Melakukan penelitian, Melakukan penulisan karya ilmiah,
12.	Adanya kode etik yang membantu untuk mengklarifikasi masalah-masalah atau hal-hal yang meragukan berkaitan dengan layanan yang diberikan.	Menerbitkan artikel pada jurnal
13.	Kepercayaan publik Tingkat kepercayaan publik yang tinggi terhadap para praktisi secara individual.	Mempresentasikan karya ilmiah, Menyebarkan gagasan Menulis buku ilmiah
14.	Prestise Penghargaan ekonomik yang tinggi.	Dosen sangat dipengaruhi oleh jiwa entrepreneurnya

Diantara karakteristik-karakteristik di atas yang dipandang sangat penting dalam konteks pembelajaran AIK sekaligus perkaderan adalah, pertama, pengetahuan dan keterampilannya di atas kemampuan orang pada umumnya. Kedua, adanya kontrol terhadap standar lisensi dan persyaratan masuk menjadi guru (dosen). Ketiga, otonomi dalam membuat keputusan tentang bidang kerja pilihan, dan keempat, *prestise* dan penghargaan ekonomik yang tinggi.

Jika memperhatikan beberapa karakteristik profesional dari suatu profesi guru/dosen, maka dapat dimaklumi bahwa guru sebagai profesi harus didukung oleh beberapa kompetensi. Broudy (Hager, 1993) menyatakan, the CBTE *approach* mendefinisikan bahwa:

Competence in terms of prespecified performances stated as segments of overt behaviour; it argues that practicing the performance directly is more efficient than achieving it indirectly through the conventional courses...competence training...contrasts an over performance the conventional program's promise of performance.

Definisi tersebut memperkuat keyakinan bahwa kompetensi penanaman AIK pada mahasiswa pada hakekatnya dapat diraih lebih baik melalui kegiatan praktis (pelatihan kompetensi) daripada melalui kegiatan perkuliahan yang bersifat konvensional. Kompetensi juga dapat dipahami sebagaimana yang dinyatakan pada UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dengan demikian kompetensi pada hakekatnya terdiri atas aspek kognitif, psikomotorik, dan afektif.

Untuk itulah, proses pembelajaran AIK di PTM tidak hanya dilakukan dalam kegiatan perkuliahan di kelas, tetapi diperlukan kegiatan pengembangan sebagai bagian tidak terpisahkan dan sekaligus pendukung (*supporting*) bagi kegiatan perkuliahan tersebut. Mahasiswa perlu untuk dibekali

dan dilatih bagaimana berkeyakinan, beribadah, dan bersikap sesuai ajaran Islam melalui pembelajaran secara langsung (*in live*) dalam kehidupan sehari-hari.

TAWARAN INTERELASI PERKADERAN BERBASIS PELATIHAN

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan terminologi yang erat kaitannya dengan konsep pendidikan. Pelatihan menjadi salah satu bentuk proses pendidikan yang berorientasi pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Raymond A. Noe (2005:3) merumuskan konsep pelatihan sebagai upaya yang direncanakan untuk memfasilitasi pegawai dalam mempelajari kompetensi kerja tertentu.

Simamora dalam Mustofa Kamil (2010:4) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu.

Pendapat lain dikemukakan oleh P. Nick Blanchard dan James W. Thacker (2003: 10) yang menjelaskan bahwa "*Training is the systematic process of providing an opportunity to learn Knowledge, Skill, and Attitudes for Current or future jobs*". Maksudnya adalah bahwa pelatihan merupakan proses sistematis yang memberikan kesempatan untuk mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan sikap bagi pekerjaan sekarang maupun yang akan datang.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat dipahami bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang direncanakan untuk meningkatkan kompetensi kerja sumber daya manusia suatu organisasi. Kompetensi sumber daya manusia yang ditingkatkan mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan bidang keahliannya.

2. Tujuan Pelatihan

Pelatihan merupakan aktivitas yang terencana dan memiliki tujuan. Dale S. Beach sebagaimana dikutip Mustofa Kamil menyebutkan bahwa pelatihan memiliki tujuan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku peserta yang dilatih.

Sedangkan Kenneth N. Wexley dan Gary P. Latham (1991: 5) berpendapat bahwa tujuan pelatihan adalah "*increasing employees self awareness, skill, and motivation*". Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran diri, keterampilan, dan motivasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya tujuan dari penyelenggaraan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional dengan kebutuhan dan perubahan yang terjadi dalam profesi yang dijalaninya.

3. Prinsip-Prinsip Pelatihan

Agar pelatihan yang diselenggarakan dapat mencapai tujuan secara efektif, maka dalam pelaksanaannya perlu memperhatikan prinsip-prinsip tertentu. Prinsip-prinsip pelatihan yang harus diperhatikan antara lain: prinsip perbedaan individu, prinsip motivasi, prinsip pemilihan, dan pelatihan para pelatih, prinsip belajar, prinsip partisipasi aktif, prinsip fokus pada batasan materi, prinsip diagnosis dan koreksi, prinsip pembagian waktu, prinsip keseriusan, prinsip kerjasama, prinsip metode pelatihan, serta prinsip relevansi pelatihan dengan pekerjaan (Mustofa Kamil, 2010: 12-13).

4. Jenis Pelatihan

Pelatihan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis. Dale Yoder seperti dikutip oleh Mustofa Kamil (2010:14-15) membagi jenis pelatihan berdasarkan siapa yang dilatih (*who gets trained*), bagaimana ia dilatih (*how he gets trained*), dimana ia dilatih (*where he gets trained*), bilamana ia dilatih (*when he gets trained*), dan apa saja yang dilatihkan (*what he is taught*).

5. Manajemen Pelatihan

Mustofa Kamil (2010: 16) mengidentifikasi tugas-tugas yang harus dilakukan oleh penyelenggara pelatihan yaitu: mengurus kebutuhan pelatihan pada umumnya, mengembangkan kebijakan dan prosedur pelatihan, mengelola anggaran pelatihan, mengembangkan dan menerapkan administrasi pelatihan, meneliti metode-metode pelatihan yang sesuai untuk diterapkan, mempersiapkan materi peralatan, dan fasilitas pelatihan, dan menganalisis dan memperbaiki sistem pelatihan.

6. Evaluasi Pelatihan

Oemar Hamalik dalam Mustofa Kamil (2010: 63) membagi evaluasi menjadi tiga yaitu evaluasi hasil pelatihan, evaluasi program pelatihan, dan evaluasi dampak pelatihan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa evaluasi hasil mencakup aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Evaluasi terhadap aspek kognitif bertujuan untuk mengetahui penguasaan peserta terhadap pengenalan fakta-fakta, mengetahui konsep-konsep tingkat pemahaman para peserta mengenai konsep-konsep dalam materi pelatihan, mengetahui kemampuan peserta dalam mengkaji masalah dan upaya pemecahannya, mengetahui kemampuan peserta mengenai penerapan prinsip-prinsip dalam materi pelatihan, dan mengetahui kemampuan peserta menilai kegiatan dan produk yang dihasilkan.

7. Model Pelatihan

Menurut Molenda (1996), ada dua macam model yang umum di kenal dalam pembelajaran, yakni model *mikromorf* dan *paramorf*. *Mikromorf* adalah model yang visual, nyata secara fisik. *Paramorf* adalah model simbolik yang biasanya menggunakan deskripsi verbal. Model paramorf dibagi menjadi tiga jenis, yakni (1) model konseptual, (2) model prosedural, dan (3) model matematik. Dengan demikian model pelatihan dapat diartikan sebagai kerangka konseptual yang menggambarkan prosedur dan proses kegiatan pelatihan mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi.

PENAWARAN PERKADERAN MELALUI KKN MUBALIG HIJRAH

1. Alternatif Perkaderan

Dalam terminologi Muhammadiyah sebagai gerakan Islam, gerakan dakwah dan tajdid, tidak mungkin lepas dari upaya-upaya pewarisan keyakinan dan cita-cita hidupnya, pewarisan kepribadiannya kepada generasi muda (pengkaderan). Dalam rentang masa yang cukup panjang telah berusaha menjadi motor penggerak lahirnya kader-kader yang berkemajuan.

Seiring perkembangan jaman, isu dan tantangan yang dihadapi oleh perkaderan Muhammadiyah muncul silih berganti. Dengan adanya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, arus informasi semakin mengglobal tanpa bisa sepenuhnya dibendung. Dengan adanya keadaan ini disertai dengan tatanan sosial yang bebas, perkaderan Muhammadiyah dihadapkan pada tantangan dan persaingan baik secara intern, ekstern maupun global. Semua problem dan isu yang mengelilingi perkaderan Muhammadiyah ini, pada gilirannya menjadikan perubahan pendekatan dan peningkatan kualitas perkaderan menjadi sebuah keniscayaan. (Munawwar Khalil, 2017).

Perkaderan sering dipraktekkan sebagai pengajaran yang bersifat verbalistik. Maka yang terjadi dalam sistem perkaderan hanyalah indoktrinasi, ceramah, tausiyah dan monolog. Pengembangan daya kreasi, inovasi, pembentukan kepribadian, penanaman nilai, dan cara berpikir kritis hampir tidak ditemukan dalam sitem perkaderan. Kalau kenyataannya demikian, berarti hanya mampu menjadi penerima informasi, belum menunjukkan bukti telah menghayati nilai-nilai Islam dan ke-Muhammadiyah-an yang diajarkan. Perkaderan merupakan upaya, proses dan usaha mendidik untuk menghayati dan mengamalkan nilai-nilai Islam. Bahkan seharusnya lebih dari itu yaitu kepekaan akan amaliah al-Islam dan kemuhammadiyahaan.

2. KKN Muballig Hijrah

Perkaderan seharusnya memiliki tujuan akhir untuk mendidik peserta berperilaku religius dan sekaligus membiasakan berpikir bagi peserta untuk sampai pada penemuan dan inovasi. Sayangnya perkaderan muhammadiyah selama ini masih jauh dari memberikan ruang kepada peserta untuk melakukan penemuan. Rendahnya pengembangan imajinasi dan kreasi berpikir rasional menyebabkan perkaderan Muhammadiyah terkesan sangat indoktinatif, belum menyentuh pemahaman dan penghayatan.

Melihat problem di atas, berdasar tingkat kepercayaan masyarakat kepada Perguruan Tinggi Muhammadiyah sangat tinggi, terlihat dari daya serap mahasiswa dengan jumlah yang banyak. Realitas yang tidak terbentung dari jumlah mahasiswa yang masuk bukan berasal dari sekolah kader belum banyak, sehingga optimalisasi perkaderan menjadi tantangan tersendiri. Roda organisasi yang ada nampaknya belum terlalu menarik bagi mahasiswa yang berasal dari organisasi luar Muhammadiyah.

Program yang relevan sekaligus wacana alternatif yang bisa memadukan wacana baru bagi mahasiswa non kader adalah mengarahkan mahasiswa untuk mengikuti KKN Muballig Hijrah. KKN

Muballig Hijrah ini sangat tepat untuk melibatkan mereka menjadi bagian dari perkaderan Muhammadiyah. Setidaknya hal yang sangat perlu diperhatikan terkait pendekatan ini adalah kebijakan kampus, penanganan serius dari LP3M dan dosen AIK melalui pelatihan dan tawaran program-program penting untuk masyarakat yang sesuai dengan Visi, Misi Persyarikatan dan adanya keseriusan kontrol ketika dilapangan (DPL).

PENUTUP

Saat ini, lulusan Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang menghasilkan kader masih sedikit. Bahkan banyak kader Muhammadiyah terlahir dari perguruan-Perguruan Tinggi non Muhammadiyah. Upaya rekonstruksi terkait peningkatan kompetensi dan perkaderan belumlah final. masih memerlukan penyempurnaan konsep dan aplikasi dalam penyempurnaannya. Namun, landasan yang sudah pasti terkait perkaderan adalah pemahaman landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan silabus, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Terkait masih minimnya perkaderan dan belum terjalannya interelasi kebijakan maka pemindahan peran pada peserta didik terkait perkaderan di Perguruan Tinggi Muhammadiyah bisa ditawarkan melalui alternative Kuliah Kerja Nyata program Muballig Hijrah. Semoga bermanfaat. *Wallohu a'lam bish Shawab.*

DAFTAR PUSTAKA

- Depdiknas. (2003). Undang-Undang RI Nomor 20, Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional.*
- Depdiknas. (2005). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19, Tahun 2005, Tentang Standar Nasional Pendidikan.*
- Depdiknas. (2005). Undang-Undang RI Nomor 14, Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen.*
- Depdiknas. (2010). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 17 Tahun 2010, Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.*
- Majelis Pendidikan kader Pimpinan Pusat Muhammadiyah, 2017. *Pembelajaran Perkaderan Muhammadiyah*. Yogyakarta: MPK PP Muhammadiyah.
- Majelis Tarjih dan Tajdid Pimpinan Pusat Muhammadiyah, 2015. *Tafsir at-tanwir*. Yogyakarta: Majelis Tarjih dan Tajdid Pimpinan Pusat Muhammadiyah.
- Majelis Tarjih dan Tajdid Pimpinan Pusat Muhammadiyah, t.t. *Keputusan Musyawarah Nasional Tarjih XXV tentang manhaj Tarjih dan Pengembangan Pemikiran Islam*. Yogyakarta: Majelis Tarjih dan Tajdid Pimpinan Pusat Muhammadiyah.
- Noe, R. A. (2005). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill: Singapore.
- Ricklefs, M.C., 2013. *Mengislamkan Jawa: Sejarah Islamisasi di Jawa dan penentangannya dari 1930 sampai sekarang*. Jakarta: Serambi
- Robinson, James. T. *The natur of science and science teaching*. California: wadsworth publishing company, inc.
- Wexley, Kenneth N & Latham, Gary P. (1991). *Developing and Training Human Resources in Organization*. Harper Collins Publisher Inc: New York.