

Sudarno Shobron

Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Surakarta
E-Mail: arno_shobron@yahoo.com

ABSTRACT

Muhammadiyah prepare its cadres not only for internal purposes of Muhammadiyah and charitable efforts, but also prepared to lead people and nations. So the birth of cadres is not by nature, but must be processed in cadre institutions, either through primary cadre or functional cadre regularly and sustainable. To become a cadre of Muhammadiyah, the people, nation, need to wash off the barriers egoism of organization to be converted into togetherness as Muhammadiyah members. That's what cadres transformation is needed naturally and directly without following the process from the beginning set by the organization.

The availability of a reliable cadre are to prevent the emergence of jumping cadres from other Islamic movements, and make the higher bargaining of Muhammadiyah. The existence of jumping cadres, because the Muhammadiyah has its own appeal to be entered by other cadres. Therefore it must be multiplied with Baitul Arqom and Darul Arqom and other training.

Key words: *transformation of cadres, jumping cadres, training.*

كان إعداد كوادر المحمدية لا يختص للجمعية فحسب بل كان يعم لسائر الأمة والوطن الاندونيسى الحبيب. ولذلك كان ظهورهم بعد اشتراكهم تدريبات وممارسات عديدة، ولا يظهرون بالمفاجأة. وللوصول الى هذا الهدف المديح فلا بد لكل كادر أن يزيل أنانيته ويفصل أمور ومسائل الجماعة.

ووجود الكوادر الفائقين فى الجمعية المحمدية يستطيع أن يبعد ظهور الكوادر الذين ينتقلون من الجمعيات الأخرى. وهذه الحالة تستطيع ان ترفع نفوذ الجمعية الحبيبة. وسبب انتقالهم الى هذه الجمعية لأنها جمعية رائفة للجمعيات الأخرى ولذلك لابد للجمعة المحمدية ان تكثر عدة التدريبات والممارثات.

:

Pendahuluan

Pernyataan Prof.Dr.H.A.Mukti Ali pada tahun 1993 masih relevan untuk direnungkan bersama, walaupun Muhammadiyah telah memasuki usianya satu abad. Beliau menyatakan bahwa "baik buruknya organisasi Muhammadiyah pada masa yang akan datang dapat dilihat dari baik buruknya pendidikan kader yang sekarang ini dilakukan. Jika pendidikan kader sekarang ini baik, maka Muhammadiyah di masa yang akan datang akan baik, sebaliknya apabila jelek, maka Muhammadiyah pada masa yang akan datang juga jelek."¹ Pernyataan ini lafadznya khusus tetapi memiliki makna umum (*lafdz al-khas bi ma'na al-'amm*), artinya seluruh organisasi sosial, politik, agama, bisnis, pendidikan dan lain sebagainya sangat memerlukan kader untuk menentukan masa depan institusinya. Regenerasi organisasi tidak diserahkan melalui proses alam, tetapi harus melalui proses yang terstruktur melalui pelatihan, pendidikan dan pembiasaan. Perusahaan keluarga akan berjalan dengan baik kalau mempersiapkan kader dari keluarga dengan cara memberikan pendidikan yang memadai, dan diikutsertakan dalam rapat-rapat perusahaan, serta diajak diskusi untuk pengambilan keputusan. Pengalaman ini menjadi penting, sehingga sewaktu estafet kepemim-

pinan perusahaan diserahkan kepadanya telah siap melaksanakan. Begitu juga Muhammadiyah akan semakin eksis di bumi Indonesia dan mampu memberikan kontribusi positif kepada umat dan bangsa ini, kalau dengan serius mempersiapkan kader-kader secara baik.

Begitu penting peran dan fungsi kader dalam suatu lembaga, sehingga maju mundurnya persyarikatan terletak di tangan para kadernya. Untuk itulah perlu kesadaran kolektif untuk melihat proses pendidikan kader di dalam persyarikatan ini, baik melalui lembaga pendidikan formal maupun informal atau non-formal, atau proses-proses kaderisasi melalui pengkaderan formal, semisal *Baitul Arqam* dan *Darul Arqam*. Seberapa besar efektifnya proses kaderisasi tersebut? Apakah kader-kader persyarikatan yang berada pada struktur organisasi semua telah melewati proses kaderisasi tersebut?

Kader (*cadre*) berarti elite, ialah bagian yang terpilih, terbaik karena terlatih, maka kader merupakan jantungnya organisasi. Selagi para kader masih bergerak, berpikir dan semangat dalam melakukan kegiatan, itu sebagai tanda masih ada kehidupan dalam persyarikatan. Sebaliknya, jika kadernya sudah tidak mampu berpikir dan kerja keras, mereka sudah terbelenggu kreatifitasnya, maka tinggal menunggu

¹Pernyataan ini pernah disampaikan dalam Rapat Kerja Pimpinan Badan Pendidikan Kader (BPK) Pimpinan Pusat Muhammadiyah, diselenggarakan di Yogyakarta pada tanggal 12-14 Nopember 1993.

waktu “kematian”.² Jangan biarkan mereka terbelenggu oleh kondisi zaman, karena tergiur oleh hiruk pikuknya kenikmatan materi yang disodorkan oleh berbagai macam jenis iklan politik, budaya dan ekonomi bahkan pendidikan. Berilah mereka kesempatan yang luas untuk mengembangkan diri sesuai dengan potensi yang dimiliki. Kalau memang memiliki potensi dalam bidang politik, biarkan berkembang di wilayah itu, kalau potensi dalam bidang ilmu-ilmu alat dan ilmu-ilmu keagamaan, berilah kesempatan, begitu juga kalau mereka memiliki potensi dalam bidang ekonomi. Sehingga kader Muhammadiyah tidak hanya diarahkan untuk menduduki pos-pos di persyarikatan dan amal usahanya, namun mereka dapat menyebar dalam segala aspek kehidupan dan memiliki peran yang penting. Disinilah sesungguhnya letak pentingnya kader Muhammadiyah sebagai kader persyarikatan, kader umat dan kader bangsa.³ Disinilah kaderisasi dalam Muhammadiyah menjadi kebutuhan utama, selain untuk memenuhi kebutuhan tersebut juga secara internal untuk menjawab problem-problem Muhammadiyah yang menghadapi tantangan-tantangan besar, kompleks dan sarat kedinamisan.⁴

Karakteristik Kader

Kader Muhammadiyah adalah tenaga inti dalam persyarikatan yang menggerakkan organisasi ke arah tercapainya tujuan, yakni “menegakkan dan menjunjung tinggi agama Islam sehingga terwujud masyarakat Islam yang sebenar-benarnya”. Sebagai inti penggerak persyarikatan, setiap kader haruslah melekat dalam dirinya seperangkat nilai. Nilai-nilai inilah nantinya yang membedakan antara kader Muhammadiyah dengan kader di luar Muhammadiyah. Adapun nilai-nilai tersebut antara lain adalah:

1. Memiliki pemahaman Islam yang komprehensif, yakni Islam yang dipahami dengan kaca mata alam pikiran modern, yang didalamnya tidak hanya mengatur kehidupan ritual saja melainkan kehidupan mu’ amalah duniawiyah yang lebih luas. Islam yang terdiri dari akidah, ibadah, akhlak dan mu’ amalah (politik, ekonomi, sosial, budaya, pendidikan dll), dan dalam memahami ini merujuk pada al-Qur’an dan as-Sunnah ash-Shahihah.
2. Memiliki kedalaman ilmu, yakni kader yang berwawasan luas dalam ilmu pengetahuan dan

² Sudarno Shobron, “Kader Muhammadiyah: Antara Idealitas dan Realitas, dalam *Tajdid – Jurnal Pemikiran dan Gerakan Muhammadiyah*, Vol.2 No.1, Surakarta: LPID UMS, 2004, hlm. 73.

³ *Ibid.*, hlm. 74.

⁴MPK SDI PP Muhammadiyah, *Buku Panduan Pelatihan Instruktur Muhammadiyah Tingkat Pusat*, Yogyakarta: MPK SDI PP Muhammadiyah, 2003, hlm.4.

teknologi. Harus disadari bahwa kader yang berpengetahuan luas akan dengan mudah menyelesaikan persoalan-persoalan persyarikatan, keummatan dan kebangsaan yang semakin kompleks. Untuk memiliki pengetahuan tersebut, kader juga perlu memiliki ilmu-ilmu alat untuk memahami ilmu, salah satunya adalah bahasa, minimal dua bahasa, yakni Inggris dan Arab.

3. Memiliki ketrampilan dalam mengelola lembaga, dan melakukan komunikasi dengan pihak manapun juga. Lembaga harus dikelola secara modern, bukan asal-asalan dan bukan srampangan, tetapi harus diseriisi dengan memanfaatkan teknologi yang ada, baik untuk menata administrasi maupun yang lain. Begitupun persoalan kemampuan komunikasi juga harus dimiliki oleh kader, kelihaihan dalam komunikasi akan dapat membawa persyarikatan dikenal dan dipahami oleh orang dan komunitas lain, sehingga mereka tidak salah persepsi tentang Muhammadiyah. Kader harus pandai berkomunikasi ke dalam yakni dengan persyarikatan dan umat, juga piawai berkomunikasi dengan dunia internasional, karena bagaimapun Muhammadiyah ini menjadi bagian yang tak terpisahkan dengan dunia internasional.
4. Memiliki pemahaman tentang ideologi Muhammadiyah yang

memadai dan menerapkan dalam kehidupan. Muhammadiyah memang bukan madzhab agama, juga bukan tujuan hidup, melainkan sebagai alat atau media untuk mencapai tujuan Muhammadiyah. Akan menjadi lucu, misalnya seorang kader dalam melaksanakan ajaran-ajaran Islam tidak sesuai dengan pemahaman Muhammadiyah, melainkan malah mengikuti pemahaman organisasi atau pendapat seorang ulama. Ideologi Muhammadiyah yang tercantum dalam Muqaddimah Anggaran Dasar Muhammadiyah, Kepribadian Muhammadiyah, Matan Keyakinan dan Cita-cita Hidup Muhammadiyah, Khittah Perjuangan Muhammadiyah dan Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah, telah melekat dalam dirinya dan teraktualisasi dalam kehidupannya.

Dengan bahasa lain, integritas dan kompetensi kader Muhammadiyah dicirikan dalam tiga aspek, adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi Religiositas, dicirikan dengan nilai-nilai:
 - a. Kemurnian akidah, yakni keyakinan berbasis tauhid yang bersumber pada ajaran Alquran dan sunnah Nabi yang shahih/maqbulah.
 - b. Ketekunan beribadah, yakni selalu menjalankan ibadah wajib dan sunnah sesuai tuntunan Rasulullah saw.

- c. Keikhlasan, yakni melakukan sesuatu tanpa pamrih, tanpa ada tendensi dan kepentingan apapun, yang dilakukan hanya karena Allah semata.
 - d. Shidiq, yakni jujur dan dapat dipercaya, ada kesesuaian yang dikatakan dengan yang diperbuat, tidak melakukan manipulasi, kecurangan dan kebohongan.
 - e. Amanah, yakni memiliki komitmen, keteguhan dan tanggung jawab moral yang tinggi dalam mengemban tugas.
 - f. Berjiwa gerakan, yakni memiliki semangat untuk selalu aktif dalam persyarikatan Muhammadiyah sebagai panggilan jihad fi sabilillah.
2. Kompetensi Akademis/Intelektualitas, dicirikan dengan nilai-nilai sebagai berikut:
- a. Fathonah, yakni kecerdasan pikiran sebagai ulul albab. Cerdas memiliki karakteristik tidak mudah pula atau kuat hafalan, cepat menyelesaikan masalah, dan cepat memahami.
 - b. Tajdid, yakni selalu berpikir yang berorientasi ke depan, selalu melakukan pembaharuan dalam hidup dan kehidupan sesuai dengan ajaran Islam.
 - c. Istiqamah, yakni selalu konsisten dalam pikiran dan tindakan, memegang teguh prinsip-prinsip yang diyakini benar.
 - d. Etos kerja, yakni penuh semangat dan kemauan keras untuk selalu belajar, memiliki kesadaran bahwa ilmu itu sangat luas, banyak orang yang lebih pandai dari dirinya.
 - e. Moderat, yakni arif dan mengambil posisi di tengah.
3. Kompetensi Sosial kemanusiaan, dicirikan dengan nilai-nilai:
- a. Kesalehan, yakni memiliki kepribadian yang baik dan utama, selalu mengarah pada nafsu al-muthmainnah, dan mencegah kecenderungan ke nafs al-ammarah bi al-sui.
 - b. Kepedulian sosial, yakni terpatri dalam dirinya untuk selalu bertindak meringankan beban hidup orang lain, baik karena kemiskinan, kecelakaan, musibah, maupun bencana alam.
 - c. Suka beramal, yakni selalu gemar melaksanakan amal shaleh untuk kemaslahatan hidup.
 - d. Keteladanan, yakni menjadi uswah hasanah dalam seluruh sikap dan tindakan bagi lingkungannya.

e. Tabligh, yakni menyampaikan informasi yang baik kepada orang lain, mudah dalam berkomunikasi dan trampil membangun jaringan.⁵

Karakteristik kader di atas diharapkan dapat memenuhi harapan profil kader yang dibutuhkan persyarikatan, umat dan bangsa saat ini dan masa yang akan datang. Namun semua ini harus dipersiapkan melalui proses-proses pengkaderan yang serius, sistematis dan berkelanjutan yang diselenggarakan oleh Persyarikatan Muhammadiyah dari tingkat pusat sampai tingkat ranting. Selain itu profil tersebut menggambarkan akan bangunan kekuatan dan kualitas pelaku gerakan yang berorientasi ke masa depan.⁶

Oleh karena itu, dalam tanfidz Muktamar Muhammadiyah ke-46 di Yogyakarta, telah ditetapkan program pengembangan Majelis Pendidikan Kader Pimpinan Pusat Muhammadiyah untuk tahun 2010-2015, dengan harapan lahirnya profil kader persyarikatan yang dibutuhkan oleh persyarikatan, umat, dan bangsa adalah sebagai berikut:

1. Mengintensifkan pelaksanaan Sistem Perkaderan Muhamma-

diyah dan menjadikan budaya organisasi.

2. Mengoptimalkan pilar-pilar perkaderan, yakni di keluarga, organisasi otonom, lembaga pendidikan, dan amal usaha Muhammadiyah.
3. Mengintensifkan dan mendesain pembinaan anggota di lingkungan persyarikatan dan amal usaha serta kelompok-kelompok jamaah melalui DA, BA, pengajian khusus dan berbagai model perkaderan lain yang bersifat spesifik.
4. Melaksanakan ideopolitor.
5. Menyusun materi perkaderan dan ideologi.
6. Menyelenggarakan latihan instruktur dan pembentukan korp instruktur di masing-masing tingkatan.
7. Menyusun dan melaksanakan perkaderan fungsional.
8. Meningkatkan proses transformasi kader.
9. Bekerjasama dengan Majelis Tarjih dan Majelis Tabligh membentuk forum kajian tafaqquh fiddin di semua tingkatan pimpinan.
10. Bekerjasama dengan Majelis/ Lembaga/ Amal Usaha menye-

⁵Tim MPK PP Muhammadiyah, *Sistem Pendidikan Kader Muhammadiyah*, Yogyakarta: MPK PP Muhammadiyah, 2007, hlm. 37-38.

⁶Pimpinan Pusat Muhammadiyah, *Berita Resmi Muhammadiyah, Tanfidz Keputusan Muktamar Satu Abad* (Muktamar ke-46, 3-8 Juli 2010 di Yogyakarta), Yogyakarta: Suara Muhammadiyah, 2010, hlm. 83.

langgarakan DA/BA dan pengkajian terhadap PHIM.

11. Melakukan koordinasi kaderisasi dengan ortom pada setiap jenjang pimpinan Muhammadiyah.
12. Identifikasi, penyusunan data base kader.
13. Melaksanakan sertifikasi bekerjasama dengan Majelis Pendidikan Tinggi, dan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah unuk pengajar Al-Islam dan Kemuhammadiyah di PTM dan pendidikan dasar dan menengah.
14. Meningkatkan kajian-kajian perkaderan untuk pengembangan konsep, model, pendekatan, dan metode yang lebih berkualitas.⁷

Program pengembangan Majelis Pendidikan Kader di atas sungguh amat ideal, sehingga kalau betul-betul dapat dilaksanakan dengan baik akan melahirkan kader yang berkualitas, dapat menyelesaikan problem-problem internal dan eksternal Muhammadiyah. Tentu saja membumikan program dalam bentuk kegiatan nyata suatu keniscayaan yang tidak dapat ditunda-tunda lagi.

Kader Persyarikatan, Umat dan Bangsa

Dalam berbagai organisasi massa Islam, organisasi politik dan

organisasi profesi, proses-proses kaderisasi hanya diorientasikan untuk memenuhi kebutuhan internal, dengan harapan reorganisasi dan estafeta kepemimpinan dalam internal organisasi dapat berjalan dengan mulus. Muhammadiyah dalam melakukan kaderisasi berbeda dengan organisasi yang lain, karena kader-kader yang diciptakan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan internal persyarikatan saja, melainkan telah diproyeksikan untuk menjadi kader umat dan bangsa. Ini sesuai dengan tujuan dan identitas Muhammadiyah yakni sebagai gerakan Islam, gerakan dakwah amar makmur nahi munkar, dan gerakan tajdid.

Kader persyarikatan harus dipahami secara luas, karena tidak hanya untuk menempati struktur organisasi saja, karena struktur itu sangat terbatas jumlahnya dan sedikit yang dibutuhkan, sehingga tidak akan dapat menampung semua kader. Yang dibutuhkan oleh persyarikatan adalah kader yang dapat menggerakkan Muhammadiyah, membesarkan dan mengimplementasikan ideologi Muhammadiyah dalam kehidupan yang lebih luas. Namun demikian, setiap kader harus siap sewaktu-waktu dibutuhkan oleh persyarikatan untuk menempati pos-pos di Amal Usaha Muhammadiyah, atau di struktur organisasi. Kalau ada AUM dipimpin oleh mereka yang bukan kader, dan tidak paham Muhammadiyah, bisa jadi perjalanan AUM

⁷*Ibid.*, hlm. 124-126.

tersebut tidak selaras dengan gerak, ruh dan tujuan Muhammadiyah. Kader Muhammadiyah harus “siap pulang kandang” untuk mengabdikan dan mewujudkan tujuan persyarikatan bersama kader-kader yang lain.

Masih tetap relevan statement K.H. Ahmad Dahlan bahwa “dadiyo dokter, dadiyo insinyur, dadiyo guru” tetapi tetap untuk Muhammadiyah.⁸ Ini mengandung makna yang dalam, karena apapun profesinya, dimanapun tempat kerjanya, misi dan tujuan Muhammadiyah tetap harus diperjuangkan. Justru kalau dalam Muhammadiyah ada orang-orang yang memiliki berbagai macam keahlian, akan semakin baik, dan itu yang dibutuhkan Muhammadiyah saat ini dan di masa yang akan datang.

Adapun yang dimaksud kader umat adalah bahwa kader-kader Muhammadiyah tidak hanya bergerak didalam persyarikatan saja, tetapi apa yang dilakukan, diusahakan dan digerakkan memiliki nilai kemanfaatan bagi umat Islam secara menyeluruh. Kader Muhammadiyah tidak boleh “ego” seolah-olah apapun yang diperjuangkan hanya untuk Muhammadiyah saja. Agenda pengentasan kemiskinan melalui program zakat, infaq dan sadaqah, yang digerakkan oleh kader-kader

persyarikatan tidak boleh hanya mementingkan orang-orang miskin yang Muhammadiyah saja, akan tetapi program tersebut untuk mengentaskan seluruh orang miskin. Kader Muhammadiyah tidak hanya berada dalam “tempurung” yang kanan kiri, atas bawah dibatasi oleh dinding persyarikatan, tetapi harus keluar dari tempurung untuk melihat problem umat dan sekaligus memberikan solusi yang terbaik. Dengan demikian, kehadiran kader persyarikatan akan terasa manfaatnya di tengah-tengah umat Islam.

Sedangkan kader bangsa adalah bahwa kader-kader Muhammadiyah yang memiliki nilai kemanfaatan bagi bangsa Indonesia. Artinya kader yang siap untuk mendarmabaktikan keahlian yang dimiliki untuk kemajuan bangsa. Oleh karena itu, kader persyarikatan harus mampu dan siap untuk memasuki ranah-ranah kekuasaan (power), baik di lembaga legislatif, eksekutif dan yudikatif, bahkan di lembaga-lembaga non-pemerintah yang memiliki orientasi untuk kemajuan bangsa dan Negara Indonesia. Bangsa ini membutuhkan SDM yang handal, memiliki moralitas yang teruji, ketajaman analisis dan kehandalan dalam memecahkan persoalan bangsa yang semakin kompleks.

⁸ K.H.Ahmad Dahlan berpesan untuk terus bersekolah, menuntut ilmu pengetahuan dimana saja. Jadilah guru, kembalilah ke Muhammadiyah. Jadilah dokter, kembalilah ke Muhammadiyah. Jadilah master, insinyur, dan lain-lain, dan kembalilah kepada Muhammadiyah. Lihat Junus Salam, *KHA. Dahlan, Amal dan Perjuangannya*, Tangerang: Al-Wasat, 2009, hlm. 135.

Problem Persyarikatan, Keummatan dan Kebangsaan

Muhammadiyah telah berumur satu abad, berarti akan memasuki kiprahnya dalam kehidupan beragama, berbangsa dan bernegara pada abad yang ke-dua. Problem-problem yang dihadapi oleh Muhammadiyah tidak semakin berkurang, tidak semakin sederhana, melainkan semakin bertambah dan semakin kompleks. Problem yang ada pada awal abad berdirinya Muhammadiyah, jelas berbeda dengan problem sekarang ini, dan masa yang akan datang. Romantisme untuk membawa Muhammadiyah pada awal berdirinya, kiranya kurang bijaksana. Muhammadiyah harus bergerak ke depan, bukan ke belakang. Muhammadiyah harus menatap masa depan dengan penuh optimisme, bukan lari dan bersembunyi. Oleh karena itu, kader-kader persyarikatan tepat sekali kalau melakukan pemetakan problem-problem yang dihadapi saat ini dan masa depan.

Problem-problem tersebut dapat dipilah menjadi dua, yakni problem internal dan problem eksternal.

1. Problem internal Muhammadiyah, antara lain adalah:
 - a. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berideologi Muhammadiyah dirasa masih sangat kurang, sehingga sewaktu Muhammadiyah membutuhkan orang-orang untuk menempati struktur tertentu dalam persyarikatan atau di luar

persyarikatan, sulit untuk menemukan.

Solusinya adalah meningkatkan SDM dengan memberikan fasilitas untuk menempuh pendidikan yang tinggi untuk jenjang S2 dan S3. Jaringan Muhammadiyah dengan lembaga pendidikan dan Negara-negara asing yang selama ini telah terjalin dapat terus ditingkatkan kedekatannya, sehingga memudahkan mengirim kader-kader persyarikatan untuk studi lanjut. Selain itu, kader-kader persyarikatan yang telah selesai menempuh pendidikan S3 dan kembali ke Indonesia, harus cepat ditangkap dan diberikan wadah untuk mengembangkan ilmu yang diperoleh demi kemajuan Muhammadiyah. Jangan sampai SDM tersebut merasa tidak diperhatikan atau ditelantarkan oleh Muhammadiyah, sehingga mereka mencari ladang pengabdian di lembaga lain, atau malah dijemput organisasi lain dengan diberi fasilitas yang lebih dari memadai.

- b. Amal Usaha Muhammadiyah (AUM), baik itu lembaga pendidikan, kesehatan, ekonomi dan lain sebagainya tidak lepas dari kritik masyarakat. Jumlah lembaga pendidikan Muhammadiyah terbanyak di dunia (dari tingkat Taman

Kanak-kanak sampai Sekolah Menengah Atas ada 16.865 sekolah, dan 172 pendidikan tinggi yang berbentuk Universitas, Sekolah Tinggi, Akademi, dan Politeknik),⁹ tetapi kualitasnya mayoritas masih di bawah lembaga pendidikan Negara dan lembaga pendidikan swasta lainnya. Universitas Muhammadiyah Surakarta menempati urutan ke 11 universitas terbaik di Indonesia dalam usianya yang ke-51 tahun. Itupun tidak lepas dari kritik, karena dianggap belum berkualitas, dan mahal. Begitupun lembaga kesehatan Muhammadiyah yang tersebar di seluruh Indonesia, juga menuai kritik dari masyarakat, terutama dalam segi pelayanan.

Solusinya adalah terus meningkatkan kualitas pendidikan Muhammadiyah dari tingkat Taman Kanak-kanak/Bustanul Athfal, Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah sampai perguruan tingginya. Kualitas dalam bidang SDM, perpustakaan, laboratorium, media pembelajaran, lingkungan pendidikan termasuk masjid dan ruang publik. Selain itu juga diperhatikan pelayanan

sekolah kepada murid dan masyarakat. Solusi untuk lembaga kesehatannya antara lain dapat dilakukan dengan memberikan pelayanan yang istimewa (*service excellent*) sejak pasien masuk sampai keluar dari rumah sakit, termasuk kecepatan dan ketepatan menangani pasien, transparansi keuangan, dan kemudahan memberikan informasi tentang kondisi pasien kepada keluarganya.

- c. Lambannya Majelis Tarjih merespon problem-problem keagamaan yang dihadapi oleh masyarakat. Maunya masyarakat, Majelis Tarjih cepat memberikan ketetapan hukum dari masalah-masalah yang ada dalam masyarakat, karena majlis ini menjadi tumpuan warga Muhammadiyah, umat Islam dan masyarakat umum untuk memberikan jawaban yang pasti. Kasus terakhir, misalnya diharamkannya merebonding rambut, pengambilan gambar pra-wedding, dan akan dipenjara-kan bagi pelaku nikah sirri. Bagaimana keputusan Majelis Tarjih tentang hal tersebut?. Solusinya bagaimana? Majelis Tarjih harus memperbanyak melakukan musyawarah untuk mem-

⁹*Ibid.*, hlm. 61-62.

bahas dan menetapkan hukum dari persoalan-persoalan yang berkembang dalam masyarakat, sehingga warga Muhammadiyah, umat Islam dan masyarakat umum sangat merasa kemanfaatan dari Majelis Tarjih Muhammadiyah.

- d. *Data base* kader Muhammadiyah menjadi problem serius, harus mulai ditata dan didata kader-kader Muhammadiyah beserta keahliannya. Kalau data base telah ada, maka memudahkan untuk mendistribusikan kader tersebut kedalam persyarikatan atau ke luar persyarikatan yang dibutuhkan oleh umat dan bangsa.

Solusinya adalah secepatnya dibuat data base kader, dan Majelis Pendidikan Kader (MPK) pusat sampai daerah yang bertanggungjawab tentang ini. Pelaksanaanya dapat bekerja dengan ortom dan amal usaha Muhammadiyah.

- e. Selama ini kepemimpinan Muhammadiyah masih didominasi oleh tokoh sepuh, karena memang tidak ada pembahasan umur untuk menjadi pimpinan, sehingga dalam bergerak kurang lincah.

Solusinya, perlu ada pembatasan usia tokoh-tokoh Muhammadiyah yang akan

mencalonkan atau dicalonkan menjadi pemimpin Muhammadiyah di tingkat pusat, wilayah, daerah, cabang, dan ranting. Juga perlu ada pembatasan berapa kali berada dalam struktur kepemimpinan. Dua kali menjadi ketua umum sudah lebih dari cukup, sementara di luar ketua umum cukup tiga kali saja. Ini semua dalam rangka untuk berjalannya regenerasi kepemimpinan secara sehat, juga untuk menghilangkan kejenuhan. Dampak dari kejenuhan adalah turunnya etos kerja, kreatifitas, dan gagasan-gagasan segar. Ada kelakar, selama tiga belas orang itu tetap saja masuk dalam calon pemimpin, kemungkinan besar akan masuk semua. Walaupun mereka sudah 25 tahun duduk di kursi pimpinan. Kader muda dapat masuk tiga belas pimpinan, kalau tokoh sepuh mengundurkan diri, atau tidak bersedia menjadi calon.

2. Problem eksternal Muhammadiyah, sekaligus menjadi problem keummatan dan kebangsaan, antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Kemiskinan yang terus bertambah, dan Negara belum dapat memberikan

solusi untuk mengurangi angka kemiskinan. Menurut laporan Biro Pusat Statistik (BPS) pada bulan maret 2010, dengan ukuran pendapatan perkapita/perbulan sebesar Rp. 200.269, terdapat 31,02 juta (14,15 %) dari total penduduk Indonesia yang berjumlah 228 juta, masuk kategori miskin. Akan tetapi kalau mengikuti kriteria PBB, bahwa tolok ukur pendudukan yang masuk kategori miskin kalau berpenghasilan kurang dari USD 2 atau Rp. 19.000 perhari, sehingga jumlah orang miskin di Indonesia ada 92 juta atau 40% dari total jumlah penduduk.¹⁰ Perdebatan angka jumlah kemiskinan tidaklah begitu penting, jauh lebih penting adalah mengentaskan kemiskinan. Pengamen, pengemis, gelandangan yang menghiasi kota-kota bukan semakin berkurang, tetapi terus bertambah. Mereka tidak membutuhkan perda larangan yang ditempel di pinggir-pinggir jalan, tidak membutuhkan panti rehabilitasi sosial yang menyediakan pembinaan, yang mereka butuhkan adalah pangan, sandang dan papan. Mereka membutuhkan pekerjaan, sehingga mereka tidak

lagi mengemis, mengamen dan melakukan tindakan melanggar hukum. Perdebatan tentang kemiskinan kota-desa, kemiskinan struktural-kultural, kemiskinan ekonomi-ilmu pengetahuan, kemiskinan moral dan etika yang terus diperbincangkan dan tidak ada ujung pangkalnya, tidak mereka butuhkan. Retorika kebijakan pemerintah dan calon eksekutif dan legislatif tidak pernah mengubah kesengsaraan mereka.

- b. Angka pengangguran tidak semakin berkurang, hal ini dapat dilihat dengan mudah sewaktu ada pengumuman calon pegawai negeri sipil (CPNS), ratusan ribu pelamar memperebutkan beberapa kursi lowongan. Mereka ini mayoritas lulusan SMU dan atau perguruan tinggi. Secara normative, negaralah yang bertanggungjawab untuk memberikan pekerjaan kepada mereka, namun rupanya Negara tidak dapat berbuat banyak, karena energinya habis menyelesaikan problem-problem atas ulah sege-lintir orang. Pergantian pimpinan nasional belum juga dapat memberikan perubahan yang berarti bagi rakyat.

¹⁰ *Republika*, Kamis 16 September 2010, hlm. 4.

- c. Ekonomi nasional belum berpihak kepada rakyat, karena masih dikuasai oleh segelintir kapitalis-keapitalis, sehingga kesenjangan yang kaya dengan yang miskin semakin tajam. Ada sekelompok orang yang bingung mau makan apa hari ini, di sisi lain banyak kasus orang-orang yang kekurangan gizi, kelaparan dan kebingungan hidup karena tidak ada yang dimakan.
- d. Kehidupan politik, semakin tidak jelas, karena semua kekuatan politik masuk dalam koalisi dengan partai yang memperoleh suara terbanyak. Kekuasaan tetap ingin melakukan hegemoni semua kekuatan bangsa yang ada, sehingga tidak ada kekuatan yang menjalankan fungsi kontrol terhadap kebijakan Negara. Terbentuknya setgap (sekretariat bersama) yang anggota-anggotanya adalah partai politik yang memiliki kursi di DPR RI, kecuali PDIP, Hanura, dan Gerindra, adalah wujud kongkrit keinginan pemerintah untuk mengkkooptasi kekuatan politik, sehingga pemerintah yang dipegang oleh Partai Demokrat dengan mudah untuk menjalankan roda pemerintah. Memang masih ada peluang untuk mengontrol, yakni *civil society* atau *civil Islam*, seperti Muhammadiyah dan Nahdhatul Ulama. Kalau kedua ormas Islam terkooptasi oleh pemerintah, habislah penyeimbangan dan pengontrol kekuasaan. Pada kepemimpinan Susilo Bambang Yudhoyono periode kedua, dengan tidak masuknya tokoh yang mempresentasikan Muhammadiyah dan NU, ada hikmahnya, yakni kedua organisasi ini leluasa melakukan kontrol terhadap kebijakan dan program pemerintah.
- e. Problem hukum, yang baru saja dipertontonkan secara nasional lewat media cetak dan elektronik, dengan terungkapnya mafia kasus hukum, broker hukum, lembaga pemasyarakatan yang mewah sekelas hotel berbintang, dan ketidakadilan hukum lainnya menjadi problem bangsa ini. Penegak hukum di Indonesia, yakni kepolisian, kejaksaan, dan kehakiman, serta pengacara terlibat mafia hukum, sehingga rakyat Indonesia diberi tontonan yang tidak bermoral. Inilah kadang yang menjadi penyebab rakyat tidak mau berurusan dengan pengadilan, karena semuanya dapat direkayasa, yang ujung-ujungnya adalah duit.
- f. Tindakan korupsi di hampir semua kementerian, lem-

baga-lembaga Negara lainnya, kedutaan besar, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan di instansi swasta yang mengambil uang Negara dengan cara ilegal.

- g. Banyak problem bangsa yang terus saja bermunculan, misalnya masalah lingkungan hidup, pendidikan, kesehatan dan keamanan. Semua ini membutuhkan orang-orang yang bersih yakni kader-kader persyarikatan umpamanya, untuk dapat berperan aktif mengurai benang kusut persoalan bangsa itu.
- h. Semua persoalan itu yang menjadi obyek adalah umat Islam, karena mayoritas rakyat Indonesia beragama Islam (88,22 %), dengan tidak menutup kemungkinan pelakunya (*actor*) nya juga umat Islam.

Problem-Problem Kaderisasi

Kader adalah kelompok inti yang dihadapkan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan problem-problem Muhammadiyah, baik problem internal maupun eksternal. Begitu berat beban yang ada di pundak kader, padahal dalam kaderisasi ada problem serius yang juga harus diselesaikan. Problem kaderisasi yang menjadi perhatian kita bersama adalah transformasi kader, materi kader, dan kader loncat.

1. Transformasi Kader

Sering muncul pertanyaan, apakah aktivis IPM kalau akan masuk menjadi IMM harus mengikuti Masta, DAD, DAM dan DAP suatu jenjang dalam kaderisasi di IMM? Apakah aktivis NA kalau akan masuk ke Aisiyiah harus juga mengikuti kaderisasi yang dilakukan oleh Aisiyiah dari tingkat awal? Apakah pemuda Muhammadiyah akan masuk ke IMM atau ke Muhammadiyah harus mengikuti kaderisasi Muhammadiyah di setiap struktur Muhammadiyah? Bukankah semua ini justru akan menghambat proses transformasi kader?, yang pada akhirnya daripada mengikuti kaderisasi dari awal mereka lebih memilih tetap bertahan di ortomnya masing-masing, walaupun usia dan posisinya sudah semestinya beralih ke ortom lainnya.

Sekat-sekat karena "ego" masing-masing ortom sudah tidak layak lagi dipertahankan, tetapi yang lebih penting adalah memberdayakan semua potensi kader untuk kepentingan persyarikatan, umat dan bangsa. Agar para kader berdaya guna, maka proses transformasi kader dilakukan secara terencana, dipersiapkan dan diberi kesempatan untuk tampil menunjukkan potensinya. Inilah pentingnya data base kader dari semua ortom dan semua struktur kepemimpinan Muhammadiyah dari pusat sampai ranting.

Aktifis IPM langsung dapat masuk ke IMM tanpa melalui proses pengkaderan formal yang telah

ditetapkan oleh IMM. Aktifis IPM langsung saja dilibatkan dalam proses-proses pengkaderan, misalnya menjadi panitia, fasilitator dan imam traning. Proses secara langsung ini selain merasa dihargai potensinya dalam IMM, juga otomatis pembelajaran menjadi kader yang lebih baik lagi. Begitu juga aktifis NA langsung dapat masuk ke Aisyiyah tanpa harus melalui proses pengkaderan dari awal yang ditetapkan oleh Aisyiyah, dengan cara dilibatkan langsung dalam proses-proses pengkaderan Aisyiyah untuk menjadi panitia, fasilitator dan imam traning, otomatis akan menjadi kader Aisyiyah.

2. Materi Kaderisasi

Karena salah satu fungsi kader adalah menyelesaikan persoalan persyarikatan, umat dan bangsa, maka materi-materi yang disampaikan adalah problem solving dari persoalan-persoalan ekonomi, politik, hukum dan lain sebagainya, dengan tetap mempertahankan materi yang bersifat ideologis. Materi terakhir ini menjadi penting, karena sebagai dasar atau fondasi untuk menyelesaikan semua persoalan persyarikatan, keummatan dan kebangsaan. Apabila fondasinya telah kokoh, maka dapat dipastikan tidak akan larut dan tenggelam kedalam sistem yang korup.

Materi kaderisasi yang baik adalah bersifat dinamis dan sesuai tingkat kebutuhan dari masing-masing ortom dan struktur organi-

sasi. Bisa jadi kurikulumnya sama, tetapi *content* silabusnya bisa jadi tidak sama. Jakarta tidak sama dengan Papua, kota tidak sama dengan desa, begitu analognya. Namun demikian, perlu ada materi standart yang harus diterima oleh peserta dalam setiap jenjangnya. Oleh karena itu, Majelis Pendidikan Kader (MPK) Pimpinan Pusat Muhammadiyah telah menyusun materi yang dipetakan dalam tiga kelompok materi, yakni:

- a. Kelompok Materi Keislaman, meliputi hakekat Islam, metodologi pemahaman, dan pengalaman Islam, dinamika gerakan dalam Islam (klasik, tengah, dan kontemporer), apresiasi peradaban Islam, serta ibadah mahdhah dan nafilah (tadarus Alquran, shalal lail, kultum, muhasabah dan lain-lain).
- b. Kelompok Materi Kemuhammadiyah, yakni meliputi Muhammadiyah sebagai gerakan Islam, paham agama dalam Muhammadiyah, prinsip-prinsip dasar dalam Muhammadiyah, strategi perjuangan Muhammadiyah, dan ideologi gerakan Muhammadiyah.
- c. Kelompok Materi Pengembangan wawasan dan Ketrampilan (Kapita Selekt), seperti; kepemimpinan, manajemen organisasi dalam Muhammadiyah, administrasi organisasi Muhammadiyah, komunikasi dan pengembangan jaringan, politik dan kebijakan publik, sejarah

dan dinamika politik umat Islam, dan materi lain yang dianggap aktual dan diperlukan.¹¹

Pada point terakhir (c) ada redaksi "materi lain yang aktual dan diperlukan", ini dapat dipahami bahwa materi ini dapat disajikan sesuai dengan kebutuhan kader. Kalau butuh kader politik, maka materi-materi tentang kepolitikan yang disajikan. Begitu juga kalau membutuhkan kader ekonomi, maka materi pengkaderannya selain yang standart pengkaderan dapat ditambah materi tentang hal-hal yang berkenaan dengan ekonomi. Inilah sesungguhnya elastisitas perkaderan Muhammadiyah, mengingat Muhammadiyah membutuhkan kader tidak hanya untuk organisasi saja, tetapi juga memerlukan kader politik, kader ulama, kader ekonomi, kader seni, kader iptek, dan kader dakwah. Keperluan kader ini membawa konsekuensi pada materi yang disajikan, Sistem Perkaderan Muhammadiyah (SPM) telah mengantisipasi hal tersebut, sehingga tidak perlu diperdebatkan lagi tentang materi perkaderan.

3. Kader Loncat

Istilah kader loncat mestinya tidak tepat, karena yang namanya kader mesti melalui proses-proses perkaderan yang diselenggarakan oleh Persyarikatan Muhammadiyah,

Organisasi Otonom Muhammadiyah, dan majlis di lingkungan Muhammadiyah. Namun yang dimaksud kader loncat disini adalah munculnya seseorang yang tidak begitu dikenal di lingkungan Muhammadiyah, belum pernah mengikuti perkaderan Muhammadiyah, karena menjadi publik figur yang dikenal oleh masyarakat luas, maka sewaktu dicalonkan menjadi pimpinan, orang tersebut dipilih oleh peserta muktamar atau musyawarah, lantas masuk ke tiga belas orang terpilih. Setelah menjadi pimpinan, ada kebingungan arah perjuangannya, karena tidak memahami hakekat Muhammadiyah, kultur dan tatanan normatifnya. Untuk tidak terjebak pada keternaran seseorang, maka perlu ada pembelajaran kepada warga Muhammadiyah untuk tidak memiliki sikap "gumunan". Warga Muhammadiyah harus lebih selektif memilih pimpinan, dengan melihat *track record* yang bersangkutan, baik dalam kehidupan keagamaan, sosial, politik, dan ekonomi. Melihat perjalanan hidup calon pimpinan menjadi sangat penting, agar tidak ada kekecewaan di kemudian hari setelah melihat kiprah yang bersangkutan dalam bermuhammadiyah. Cara yang demikian ini dapat mencegah masuknya kader loncat dalam Muhammadiyah.

Kader loncat mestinya tidak perlu terjadi di Muhammadiyah,

¹¹ Lihat Tim MPK PP Muhammadiyah, *Sistem Perkaderan Muhammadiyah ...*, hlm. 51-52.

karena jumlah kadernya sendiri cukup berlimpah, hanya saja mereka belum muncul ke permukaan, karena terhalang oleh tokoh-tokoh sepuh Muhammadiyah yang tetap mencalonkan diri atau bersedia dicalonkan menjadi pimpinan Muhammadiyah. Sementara warga Muhammadiyah, terutama yang mempunyai hak pilih masih memiliki sikap “perkewuh” kalau tidak memilih tokoh sepuh tersebut. Itulah diperlukan sikap kewaskitaan dan kesadaran bagi tokoh sepuh untuk memberikan jalan bagi generasi muda Muhammadiyah untuk tampil menjadi pimpinan Muhammadiyah. Tokoh sepuh Muhammadiyah sangat diperlukan sebagai pengontrol dan pemberi taushiyah kepada generasi muda Muhammadiyah dalam membawa organisasi ke masa yang akan datang, untuk tidak keluar dari tataran normatif dan operasional yang telah ditetapkan oleh Muhammadiyah.

PENUTUP

Dari pembahasan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan, adalah sebagai berikut:

1. Kader sebagai kelompok inti menggerakkan komponen yang ada dalam persyarikatan untuk bersama-sama bergerak menuju tercapai tujuan Muhammadiyah.
2. Kader harus menyelesaikan problem-problem Muhammadiyah, baik yang internal maupun eksternal.

3. Transformasi kader akan berjalan secara alami dengan tidak memberikan beban kepada kader untuk mengikuti proses-proses kaderisasi formal yang telah ditetapkan oleh organisasi otonom Muhammadiyah yang akan dimasuki. Aktifis IPM secara otomatis masuk ke IMM kalau menjadi mahasiswa, tidak perlu mengikuti proses kaderisasi lagi secara langsung, cukup mereka dilibatkan dalam kepanitiaan, fasilitator dan imam training. Begitu juga dari NA ke Aisyiyah. Sekat-sekat ego keortoman harus ditinggalkan.
4. Problem kekurangan kader untuk memimpin amal usaha dapat diatasi kalau pendidikan kader berjalan dengan baik. Oleh karena itu harus diperbanyak Baitul Arqam, Darul Arqam, pelatihan-pelatihan, dan forum-forum kajian dari tingkat pusat sampai ranting, termasuk juga organisasi otonom dan amal usaha Muhammadiyah. Keluhan bahwa pimpinan, staf, dan karyawan AUM tidak kenal Muhammadiyah dapat diatasi dengan melaksanakan Baitul Arqam atau Darul Arqam secara rutin dan berkelanjutan.
5. Materi perkaderan bersifat fleksibel, sesuai dengan kebutuhan jenis kadernya, namun materi standart wajib disajikan, yakni kelompok materi keislaman, kemuhammadiyah, dan pengembangan wawasan.

6. Untuk mengatasi tidak munculnya kader loncat, harus ada kesadaran dari tokoh-tokoh sepuh yang selalu tampil dalam bursa pencalonan pimpinan Muhammadiyah di forum muktamar, musyawarah wilayah, daerah, cabang, dan ranting untuk tidak bersedia dicalonkan lagi, dan dengan ikhlas mendukung masuknya generasi muda Muhammadiyah masuk dalam bursa kepemimpinan.
7. Kader-kader yang tampil ke permukaan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan internal Muhammadiyah saja, tetapi juga harus tampil sebagai kader umat dan bangsa, sehingga sewaktu-waktu dibutuhkan oleh umat dan bangsa, para kader Muhammadiyah telah siap mengemban tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Muhammadiyah, Tim MPK Pimpinan Pusat, 2007. *Sistem Pendidikan Kader Muhammadiyah*, Yogyakarta: MPK PP Muhammadiyah.
- Muhammadiyah, Pimpinan Pusat, 2010. *Berita Resmi Muhammadiyah, Tanfidz Keputusan Muktamar Satu Abad* (Muktamar ke-46, 3-8 Juli 2010 di Yogyakarta), Yogyakarta: Suara Muhammadiyah.
- Muhammadiyah, MPK SDI Pimpinan Pusat, 2003. *Buku Panduan Pelatihan Instruktur Muhammadiyah Tingkat Pusat*, Yogyakarta: MPK SDI PP Muhammadiyah.
- Republika*, Kamis 16 September 2010.
- Salam, Junus, 2009. *KHA. Dahlan, Amal dan Perjuangannya*, Tangerang: Al-Wasat.
- Shobron, Sudarno, 2004. "Kader Muhammadiyah: Antara Idealitas dan Realitas, dalam *Tajdida – Jurnal Pemikiran dan Gerakan Muhammadiyah*, Vol.2 No.1, Surakarta: LPID UMS.