

**JALAN TERJAL KADERISASI MUHAMMADIYAH PTMA DI BANDUNG:
Pendekatan Konsep Pendidikan Buya Hamka dan Relevansinya dengan Sistem
Perkaderan Muhammadiyah**

. DOI: <https://doi.org/10.47281/fas.v4i2.144>

Sopaat Rahmat Selamet^{1*}, Fahmi Amrullah²
^{1,2}Universitas Muhammadiyah Bandung, Indonesia
*Email: sopaat@umbandung.ac.id

Abstrak

Perkaderan Muhammadiyah di PTMA Kota Bandung seperti UM Bandung dan UNISA, dianggap belum maksimal memberikan kontribusi kekaderan. Masih banyak dosen dan pimpinan struktural di PTMA yang belum bisa jadi kader penggerak di berbagai level tingkatannya baik PDM, PCM atau pun PRM. Berkenaan dengan itu, artikel ini bermaksud untuk mengungkap problematika Pengkaderan di lingkungan AUM yaitu PTMA di Bandung, dan dampaknya bagi perkembangan Muhammadiyah di masyarakat di Bandung Raya secara spesifik dalam perspektif Hamka. Artikel ini merupakan hasil kerja penelitian dengan pendekatan mix-metode. Beberapa narasumber terpilih dari unsur pengurus, dosen dan sumber tertulis dari dokumen tersedia menjadi sumber utama penelitian. Hasil analisis menunjukkan proses kaderisasi di lingkungan PTMA di Bandung Raya, masih belum maksimal seperti yang diharapkan konsep Buya Hamka sebagai lembaga yang melahirkan kader umat, bangsa dan kemanusiaan secara maksimal. Juga sebelum seperti cita-cita ideal yang dituangkan Majelis Dikti Litbang PP Muhammadiyah dan Majelis Pendidikan Kader.

Katakunci: Kaderisasi; Muhammadiyah; Pendidikan

Abstract

The Muhammadiyah cadres in PTMA Bandung City, such as UM Bandung and UNISA, have not provided maximum cadre contribution. There are still many lecturers and structural leaders at PTMA who cannot become driving cadres at various levels, be it PDM, PCM, or PRM. This research aims to (1) To determine the problems of cadres formation in the AUM environment, namely PTMA in Bandung, and its impact on the development of Muhammadiyah in society in Greater Bandung (2) To determine the condition of cadres in the PTMA environment in Bandung in the study of educational theory and Buya Hamka cadre formation. This research uses a mixed-method approach. The results shows that the cadre formation process in the PTMA environment in Greater Bandung is still not optimal as expected by the Buya Hamka concept as an institution that produces maximum cadres of the people, nation and humanity. Also, before the idealist outlined by the PP Muhammadiyah Research and Development Higher Education Council and the Cadre Education Council.

Keywords: Regeneration; Muhammadiyah; Education

PENDAHULUAN

Kehadiran Muhammadiyah di Kota Bandung sebagai pusat strategis ibukota Provinsi Jawa Barat—provinsi terpadat penduduknya di Indonesia—sudah ada sejak tahun 1930. Hal ini berarti terpaut beberapa tahun dari basis awalnya di Garut (Priangan Timur). Tersebar di 27 Kabupaten/kota di Jawa Barat, dan meliputi 322 kecamatan dari 627 kecamatan (51,4%). Dari total desa/kelurahan yang ada di Jawa Barat 4.643 buah, baru 1.341 desa/kelurahan yang ada gerakan Ranting Muhammadiyah (22,3%). Artinya di Jawa Barat Muhammadiyah belum massif sampai ke akar rumput.

Sementara bila memperhatikan amanat Muktamar Muhammadiyah di Yogyakarta (2010) cabang Muhammadiyah (PCM) harus terbentuk 70%, sedangkan ranting Muhammadiyah (PRM) harus terbentuk 40%. Maka Muhammadiyah di Jawa Barat untuk PCM masih ada 117 kecamatan yang harus

jadi target pengembangan untuk memenuhi 70% (438 PCM), dan masih ada 2847 desa untuk dikembangkan ada PCM yang harus muncul untuk memenuhi 40% (4188 PCM).

Sementara itu, dalam usia 42 tahun Muhammadiyah di Jawa Barat sejak 1923, tahun 1965 Bandung telah berhasil menyelenggarakan even puncak Persyarikatan Muhammadiyah yaitu Muktamar Muhammadiyah ke-36. Bahkan Muktamar di Bandung berhasil melahirkan keputusan restrukturisasi dan reorganisasi Persyarikatan Muhammadiyah.¹

Adapun perkembangan Muhammadiyah dilihat dari aspek kuantitasnya saja yaitu jumlah PCM dan PRM di Bandung Raya, tiap daerah kota/kabupaten yaitu:

Table 1.²

Deskripsi sebaran pengurus Muhammadiyah di Bandung Raya

No	Daerah	PCM	Kecamatan	Prosentase (%)	PRM	Desa/ Kelurahan	Prosentase (%)
1	Kab Bandung	14	31	45 %	54	280	19,3%
2	Kota Bandung	20	30	66,7 %	80	151	53 %
3	Kota Cimahi	3	3	100 %	7	15	46,7 %
4	Kab Bandung Barat	12	16	75 %	50	165	30,3 %
	JUMLAH	49	80	61,2 %	191	611	31,2 %

Sumber: Data diolah dari LPCR PWM Jabar (2014), hlm.7.

Kondisi ini tentu masih jauh dari targetan keputusan Muktamar Muhammadiyah di Jogjakarta (2010). Berdasarkan data di atas, bermakna bahwa Muhammadiyah baru ada 61,2% di kecamatan-kecamatan yang ada di Bandung Raya. Jadi masih ada 31 kecamatan di Bandung Raya yang belum tersentuh Muhammadiyah (belum ada PCM), yaitu 38,75 %. Sedangkan pada level PRM (Ranting) yang setingkat dengan desa/kelurahan di Bandung Raya, Muhammadiyah baru ada 191 PCM (31,2%) jadi masih sebanyak 420 desa/kelurahan yang belum tersentuh Muhammadiyah (belum ada PRM), yaitu 68,8 %. Data tersebut belum dikaji atau dikritisi lagi dari aspek keaktifan atau pun pasif dan vakumnya ditinjau dari kegiatannya.

Data di atas juga menjadi indikator penting, kalau sosialisasi Gerakan dakwah Persyarikatan Muhammadiyah di Masyarakat bawah, masih jauh dari targetan sesuai keputusan Muktamar Jogjakarta (2010). Di sisi lain jumlah amal usaha Muhammadiyah (AUM) di Bandung Raya setingkat dasar dan menengah cukup banyak yaitu buah SD, SMP, SMA/K /MA dan PTM sudah ada 2 buah: UNISA yang dikelola PW Aisyiyah Jabar dan UMBandung yang menjadi asset PWM Jawa Barat. Bahkan sudah puluhan tahun, STAI Muhammadiyah Bandung dan STIE Muhammadiyah Bandung hadir di Bandung Raya (yang kini bermigrasi menjadi FAI dan FEB UM Bandung).

Ditinjau dari aspek persoalan kader penggerak Amal Usaha Muhammadiyah (AUM), terutama PTMA di Bandung Raya sudah ada dua (2) PTMA yaitu UNISA dan UM Bandung—termasuk di dalamnya STAI dan STIE Muhammadiyah yang bermigrasi.

Peran Perguruan Tinggi Muhammadiyah bagi Pemberdayaan Masyarakat

Diantara fungsi dari Tridharma Perguruan Tinggi yang ketiga adalah fungsi Pengabdian terhadap Masyarakat. Yang dalam kampus PTMA dikenal dengan Catur Dharma, yaitu Tri Dharma plus ke-empatnya dengan spirit ruh Al-Islam Kemuhammadiyah. Artinya PTMA harus berperan aktif dalam pemberdayaan Masyarakat dengan membawa spirit ruh dan karakter kepribadian Muhammadiyah.

Persoalan yang terjadi di lapangan terkait kekaderan masih lemah dalam aspek: (1) internal, di dalam lingkungan PTMA di Bandung Raya (UNISA dan UM Bandung), pemahaman dan penerapan nilai-nilai Islam Kemuhammadiyah di kalangan sivitas akademiknya (mahasiswa, dosen, dan tendiknya) masih lemah. Bukan sekedar minimnya kader-kader berasal dari ortom Muhammadiyah, tetapi pula internalisasi dan sikap kepribadian Muhammadiyahnya di lingkungan PTMA masih lemah.

(2) eksternal, AUM PTMA di Bandung seperti UNISA dan UMBandung masih belum banyak berkontribusi bagi pengembangan dakwah Muhammadiyah di tiap Kecamatan dan desa/kelurahan yang ada Muhammadiyahnya baik PCM maupun PRM. AUM PTMA di Bandung seperti UNISA dan UM Bandung belum menjadi kekuatan utama dalam kontribusi bagi pro aktif penggerak pemberdayaan masyarakat. Dikarenakan kampus Muhammadiyah (PTMA) masing asing atau tidak kenal atau belum menjalin kerjasama kemitraan dengan PCM dan PRM yang ada di Bandung Raya. Bahkan sivitas akademika kampus seperti mahasiswa dan dosen pun mayoritas tidak mengenal apa itu PCM dan PRM, apalagi mengenal dekat profil tokoh dan program kerjanya.

Padahal secara Geostrategis Bandung Raya bagi perkembangan Muhammadiyah di Jawa Barat memiliki kedudukan penting baik untuk pengembangan amal usaha atau pun perkaderan. Sebagai Ibukota Muhammadiyah Jawa Barat, Bandung menjadi indikator atau pun model bagi Muhammadiyah di daerah-daerah lainnya di Jawa Barat. Maka apa yang terjadi di Bandung menjadi cerminan dan tumpuan harapan. Perubahan ke arah lebih baik dalam aktivitas Muhammadiyah Jawa Barat tidak akan lepas dari posisi dan peran Bandung dalam mengembangkan kaderisasi atau pun amal usaha lainnya. Karena Bandung menjadi symbol tempat berhimpunnya kader-kader atau sumber daya manusia Persyarikatan Muhammadiyah. Arah kebijakan Muhammadiyah Jawa Barat pun tidak lepas dari apa yang terjadi di Bandung.

Menariknya persoalan tersebut di atas tampaknya berhubungan dengan kondisi onyektif internal PTMA di Bandung (UNISA dan UM Bandung), yang mana minim kader-kader penggerak yang berasal dari ortom Muhammadiyah. Selain minimnya kader penggerak dari ortom, yang jadi permasalahan lanjutannya pula adalah lemahnya proses kaderisasi atau internaslisasi faham Muhammadiyah di kalangan sivitas akademika, terutama di kalangan dosen dan tendik. Berdasarkan data yang ada di Kampus UMBandung, hanya 18% (62 dosen yang memiliki latarbelakang pernah aktif di ortom Muhammadiyah), sisanya 82% adalah dosen yang sama sekali tidak pernah bersentuhan atau memahami Muhammadiyah.³ Maka alih-alih menjadi kader penggerak pemberdayaan masyarakat

dengan berkepribadian Muhammadiyah, dirinya pun tidak faham apa itu Muhammadiyah. Memprihatinkan, beberapa kasus terjadi dosen yang bukan sekedar tidak faham Muhammadiyah dan peranan ortom Muhammadiyah di level mahasiswa dan lainnya, bahkan mewacanakan tidak perlu aktif ikut di ortom Muhammadiyah kepada para mahasiswanya.⁴ Dan itu dosen aktif yang berkedudukan sebagai pejabat struktural di tingkat jurusannya yang berpengaruh terhadap mahasiswanya.

Problema Perkaderan

Muhammadiyah menyadari bahwa secara internal telah terjadi krisis kader hampir di setiap jenjang kepengurusan. Kaderisasi belum berjalan secara optimal dengan melibatkan berbagai saluran dan sarana persyarikatan, bahkan terkesan masalah kaderisasi tidak terlalu mendapat perhatian yang serius dari pimpinan persyarikatan. Berbanding dengan pendidikan dan sosial (kesehatan) yang tampaknya dijadikan primadona.

Terjadinya krisis kader tersebut disebabkan banyak faktor, antara lain: (1) semakin bertambahnya amal usaha Muhammadiyah yang semakin banyak memerlukan tenaga penggerak. (2), kurang berfungsinya saluran-saluran kaderisasi dalam tubuh persyarikatan, yaitu saluran lembaga-lembaga pendidikan Muhammadiyah, saluran lembaga Majelis Pendidikan Kader, dan saluran lembaga keluarga. (3) kurangnya penjagaan atau pengikatan terhadap kader yang sudah mengikuti jenjang pengkaderan, sehingga kader tersebut berpindah pada organisasi yang lain dan berbalik memusuhi Muhammadiyah.

Bercermin dari persoalan di atas terkait krisis kader, Mustofa W. Hasyim,⁵ menyatakan masalah-masalah kaderisasi dalam Muhammadiyah dapat dipetakan dan muncul adalah: rekrutmen personalia Pimpinan Ranting Muhammadiyah (PRM), Pimpinan Cabang Muhammadiyah (PCM), Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM), dan Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) serta pengelolaan amal usaha Muhammadiyah yang kurang tepat. Proses rekrutmen kadang hanya mempertimbangkan profesionalisme dan kesediaan menjadi pengurus atau pengelola amal usaha, sementara pemahaman dan komitmen ke-Muhammadiyah di monordukan atau bahkan diabaikan sama sekali. Misalnya ada mantan pejabat atau tokoh tertentu yang tertentu yang belum pernah aktif di Muhammadiyah dipilih menjadi pengurus atau pimpinan amal usaha Muhammadiyah, demikian pula halnya dalam pengangkatan guru, dosen, tenaga medis dan karyawan pada amal usaha Muhammadiyah. Dalam hal ini pandangan Buya Syafii Maarif menyatakan, "kita tidak boleh terlalu teroukai atau merekayasa seseorang apakah pejabat atau bekas pejabat untuk didudukkan dalam posisi kepemimpinan, padahal belum mengenal budaya Muhammadiyah."⁶

Akibatnya, ada diantara mereka yang hanya mencari hidup bahkan menjadi "benalu" tanpa mau menghidup-hidupkan Muhammadiyah. Di sisi lain hal ini memang dapat dimaklumi karena ketiadaan kader, namun jika dibiarkan tanpa pembinaan justru akan jadi bom waktu bagi Muhammadiyah itu sendiri. Maka, (1) lembaga-lembaga pendidikan Muhammadiyah, sejaka TK hingga Perguruann Tinggi tidak dijadikan sarana kaderisasi, tapi telah bergeser orientasi sebagai wadah pencetak tenaga kerja bahkan dijadikan sarana penghasil uang; sementara induknya (Muhammadiyah) tetap meminta-minta sumbangana kepada warganya. Termasuk ketika organisasi otonom (Ortom) seperti IPM, IMM dll untuk

kegiatan harus mengemis-ngemis untuk kebutuhan kegiatannya, padahal berada dalam lembaga pendidikan Muhammadiyah sendiri. (2) pengurus pimpinan amal usaha dan elit Muhammadiyah enggan mengkader (melibatkan anak-anaknya) dalam kegiatan Muhammadiyah, sementara banyak orang lain terus dipicu dan dipacu untuk aktif di Muhammadiyah. Haedar Nashir menyatakan bahwa merupakan hal yang ganjil jika para tokoh Muhammadiyah sibuk sepanjang hati berkiprah mengembangkan Muhammadiyah dan mengkader anak orang lain, sementara anak-anaknya sendiri tidak dibina ke arah itu.⁷ (3) belum optimalnya fungsi dan peran Majelis Pendidikan Kader (MPK) pada hampir setiap jenjang kepengurusan. Hal ini disamping karena lemahnya SDM yang mengelola majelis ini juga disebabkan kurangnya perhatian pimpinan persyarikatana baik berupa moril maupun materil berbeda dengan Majelis Pendidikan dasar dan Menengah dan Majelis Kesejahteraan Sosial yang disupport oleh hampir seluruh pimpinan persyarikatan. Masalah-masalah yang dipaparkan di atas bukan sesuatu yang berdiri sendiri, tetapi saling berkaitan satu sama lain sebagai sebuah untaian rantai masalah.

Dari pemetaan dan analisis masalah di atas sesungguhnya tergambar strategi kaderisasi yang harus dilakukan oleh Muhammadiyah yakni sbb: (1) Pola rekrutmen pengelola amal usaha Muhammadiyah (dosen, lembaga medis, karyawan) harus melalui atau dengan persetujuan Pimpinan Muhammadiyah pada level masing-masing, walaupun yang bersangkutan bukan berasal dari kalangan Muhammadiyah mereka harus ada *Memorandum of Understanding (MoU)* untuk siap mengembangkan Muhammadiyah. (2) Jalur kaderisasi melalui pendidikan, Majelis Pendidikan Kader atau ortom.⁸

Beberapa poin di bawah ini merupakan fenomena yang menggambarkan problematika selama ini di lingkungan persyarikatan dan AUM (Amal Usaha Muhammadiyah) bidang Pendidikan: (1) Perkaderan belum menjadi bagian dari kesadaran pimpinan Persyarikatan, (2) Perkaderan belum menjadi bagian dari budaya organisasi Muhammadiyah, (3) Pengelolaan Pendidikan masih sebatas sebagai Lembaga persekolahan, (4) Perkaderan dianggap terpisah dari Pendidikan, (5) Komitmen pimpinan, dosen yang kurang untuk menerapkan kebijakan yang sistemik mengenai perkaderan di Lembaga Pendidikan.⁹

Perkaderan semestinya intrinsik dalam sistem Pendidikan Muhammadiyah. Perkaderan dan Pendidikan dalam satu tarikan nafas ini memiliki akar historis yang kuat, karena ketika KH Ahmad Dahlan merintis cikal-bakal sekolah Muhammadiyah terkandung maksud dan tujuan bukan hanya mencerdaskan umat semata, tetapi juga untuk menyiapkan anak-anak muda terdidik sebagai kader dan generasi penerus gerakan pembaharuan yang sudah dipancangkannya itu.¹⁰

Tentu saja semua amal usaha Muhammadiyah tersebut berdimensi kekaderan. Artinya produk dari Lembaga Pendidikan dan lainnya bertujuan menjadi kader penerus dakwah Muhammadiyah sesuai dengan bidangnya. Linkage perkaderan dalam Pendidikan di PTMA secara eksplisit antara lain dinyatakan dalam Tanfidz Keputusan Muktamar ke-46 (2010): Menegaskan posisi dan implementasi nilai Islam, Kemuhammadiyahan, dan kaderisasi dalam seluruh sistem Pendidikan Muhammadiyah. Dan Program Pengembangan Bidang Pendidikan Tinggi menyatakan, "Meningkatkan pembinaan, pengembangan, dan pemberdayaan SDM, asset, dan infrastruktur PTM/PTA sebagai investasi utama dalam dakwah dan kaderisasi secara konsisten dan berkelanjutan."¹¹

Jelas sekali PTM memiliki hubungan erat dengan dimensi dakwah dan kaderisasi, PTM tidak terpisah dengan dimensi dakwah dan kekaderan. Maka Sistem Perkaderan Muhammadiyah (SPM) menjadi penting untuk ditempatkan sebagai “payung perkaderan” di lingkungan persyarikatan. Hal ini bukan saja SPM ditanfidzkan oleh Pimpinan Pusat Muhammadiyah tetapi juga agar perkaderan menjadi budaya organisasi di seluruh lini dan struktur persyarikatan.¹²

Memperhatikan Tanfidz Keputusan Muktamar Muhammadiyah Ke-47 di Makassar (2015), Program Perbidang, khusus pada Visi Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) dan Pengembangan Sistem Gerakan dinyatakan: “Visi PTM, Berkembangnya fungsi pendidikan tinggi Muhammadiyah yang berbasis Al-Islam Kemuhammadiyahan, holistik integratif, bertata kelola baik, serta berdaya saing dan berkeunggulan”.

Meskipun bervisi membangun profesionalisme dalam bidang Pendidikan, dengan kemampuan melahirkan SDM yang unggul dalam sains teknologi dan entrepreneur. Sebagai organisasi persyarikatan dakwah, Muhammadiyah memiliki visi perkaderan. Seluruh unsur yang terlibat pada hakikatnya ber-Muhammadiyah, ialah memimpinkan Islam kepada warga Muhammadiyah. Maka dalam konteks Civitas Akademika PTM ialah memimpinkan Islam kepada segenap warga almamater di lingkungan PTM. Tujuan perkaderan Muhammadiyah adalah: “Terbentuknya kader Muhammadiyah yang berjiwa Islam berkemajuan serta mempunyai integritas dan kompetensi untuk berperan dalam Persyarikatan, kehidupan umat, dinamika bangsa dan konteks global”¹³

Memperhatikan sudah adanya PTMA yaitu UNISA dan UM Bandung di jantungnya Bandung Raya, sepatutnya kedua perguruan tinggi Muhammadiyah-‘Aisyiyah ini dapat memberikan kontribusi nyata terhadap perkembangan pergerakan Persyarikatan Muhammadiyah (di tingkat Cabang dan Ranting). Karena kehadiran kampus Muhammadiyah sejatinya harus menjadi kampus yang bukan hadir sebagai Menara gading, tetapi kampus yang berhasil memancarkan spirit Teologi Al-Ma’un dalam konteks pemberdayaan Masyarakat, khususnya umat Islam di mana keberadaan PTMA bisa dirasakan manfaatnya. Itulah realitas dakwah bil hal Muhammadiyah. Karena kelahiran AUM termasuk PTMA (Universitas Muhammadiyah dan ‘Aisyiyah) bukanlah sekedar untuk melahirkan sarjana yang cerdas mumpuni dalam fokus keilmuan secara profesional semata, tetapi harus sekaligus melahirkan SDM intelektual yang memberdayakan Masyarakat dan menjadi agen dakwah Muhammadiyah secara kultural di Masyarakat.

Persoalan seperti inilah yang menjadikan riset ini layak diajukan sebagai riset bersifat interal Kemuhammadiyahan dengan mengambil tema “*Pendekatan Konsep Pendidikan Buya Hamka dan Relevansinya dengan Sistem Perkaderan Muhammadiyah dalam mengatasi Problematika Perkaderan PTMA di Bandung Raya.*”

Meminjam ungkapan Majelis Pendidikan Kader & Majelis Diktilitbang PP Muhammadiyah (2017),¹⁴ “Pengelolaan PTM/PTA seolah telah kehilangan dasar pijakan dan arah yang jelas sesuai dengan identitas gerakan dan prinsip nilai persyarikatan. Sebagai akibatnya adalah *raison d’etre* perguruan tinggi Muhammadiyah terlupakan dari keberadaan Persyarikatan. Padahal keterkaitan amal usaha Pendidikan dalam hal ini semua PTMA, memiliki tanggungjawab intrinsik sebagai institusi dakwah

amar ma'ruf nahi munkar dan Lembaga perkaderan (kaderisasi), serta desain kurikulum yang merefleksikan nilai-nilai dan jiwa Islam.”

Berdasarkan deskripsi tersebut, artikel ini bermaksud untuk mengungkapkan mengetahui problematika Pengkaderan di lingkungan AUM yaitu PTMA di Bandung, dan dampaknya bagi perkembangan Muhammadiyah di masyarakat di Bandung Raya. Penelitian ini juga berupaya untuk menelaah kondisi perkaderan di Lingkungan PTMA di Bandung Raya dalam telaah teori Pendidikan dan Kaderisasi Buya Hamka.

Tinjauan Konsep Pendidikan dan Kaderisasi Buya Hamka

Secara tidak langsung pemikiran Buya Hamka memiliki pengaruh cukup besar dalam perkembangan masyarakat muslim di tanah air termasuk dalam dunia pendidikan. Pemikirannya yang tertuangkan dalam karya-karya beliau menembus pemikiran masyarakat termasuk kalangan Muhammadiyah. Selain pemuka umat Islam di tanah air basis sosial Hamka ada di lingkungan Muhammadiyah. Bukti pengaruh Hamka dalam pendidikan di tanah air khususnya di kalangan pendidikan Muhammadiyah jelas dengan keberadaan lembaga pendidikan Al-Azhar dan UHAMKA.

Secara teoritis istilah pendidikan Islam adalah sebuah upaya sadar dan terencana dari seorang pengajar untuk menumbuhkembangkan kemampuan jiwa dan raga siswa (peserta didik) secara sempurna sesuai dengan manduan syar'i dai Al-Qur'an dan Hadis Nabi Muhammad saw, sehingga tercipta insan yang sempurna (insan kamil) yang menampilkan fungsinya sebagai hamba Allah dan Khalifatullah.¹⁵

Pada sisi lain bicara tentang pendidikan maka berbicara kaderisasi sebagai sebuah upaya penyiapan generasi penerus yang mampu meneruskan cita-cita harapan dari sebuah organisasi, umat, bangsa, dan negara. Termasuk dalam hal ini organisasi Muhammadiyah sebagai salah satu gerakan dan organisasi masyarakat dan keislaman penting untuk mewacanakan persoalan kaderisasi. Terlebih Buya Hamka merupakan seorang tokoh Muhammadiyah tentu saja memiliki hati tersendiri bagi para kader maupun pimpinan serta seluruh warga Muhammadiyah.

Maka harapan besar buya Hamka dengan pemikiran-pemikirannya mampu memberikan pengaruh (relevansi) bagi pencerahan Muhammadiyah terutama dalam penyusunan kader dalam proses sistematis perkaderan, baik yang bersifat formal maupun kultural. Karena memang semangat Hamka dalam ber-Islam dan ber-Muhammadiyah adalah semangat untuk motivasi generasi penerus (kader) yang ditumbuhkembangkan.¹⁶

Singkatnya melalui beberapa analisis konsep pemikiran pendidikan model Hamka ini ada harapan untuk mampu memberikan solusi filosofis dan sistemik tentang pendidikan dan perkaderan.¹⁷

Profil Kader Ideal Menurut Muhammadiyah

Kader secara istilah diambil dari kata *Cadre atau les cadres* (bahasa Prancis), artinya anggota inti, yang menjadi suatu bagian terpilih dalam lingkup dan lingkungan pimpinan serta mendampingi (tokoh-tokoh) di sekitar kepemimpinan. Kader berarti pula sebagai jantungnya organisasi. Jika kader dalam suatu kepemimpinan lemah, maka seluruh kekuatan kepemimpinan juga akan lemah. Kader

bermakna pula sebagai pasukan inti. Daya juang pasukan inti ini sangat tergantung dari nilai kadernya berkualitas, berwawasan, militan dan penuh semangat. Dalam pengertian lain, kader dalam bahasa Latin: *quadrum*, berarti empat persegi panjang atau kerangka. Dengan demikian kader dapat didefinisikan sebagai kelompok manusia terbaik karena terpilih, yaitu merupakan tulang punggung atau kerangka dari kelompok yang lebih besar dan terorganisir secara permanen. Kader adalah anggota inti yang terlatih serta memiliki komitmen terhadap perjuangan dan cita-cita persyarikatan.¹⁸ Jelas bahwa orang yang berkualitas itulah yang terpilih dan berpengalaman dalam berorganisasi, taat asas dan berinisiatif, yang dapat disebut sebagai kader. Adapun kader merupakan bagian inti dari anggota yakni anggota-anggota yang utama dan berperan sebagai anak panah gerakan Muhammadiyah. Apapun yang sulit dilakukan oleh anggota semuanya dapat dilakukan oleh kader karena kader merupakan anggota yang terpilih dan anggota yang utama¹⁹.

Bagi sebuah organisasi, regenerasi kepemimpinan yang sehat terjadi karena ditopang oleh keberadaan kader-kader yang qualified sehingga selain menjadikan organisasi bergerak dinamis, juga formasi kepemimpinannya akan segar dan energik. Keberadaan kader Muhammadiyah dengan kualifikasi dan kompetensinya seolah memantapkan sosok ciptaan Allah yang terbaik (*khairul bariyyah*) yang merupakan bagian dari umat yang terbaik (*khairu ummah*). Serta semisal bangunan yang kokoh dan menawan dalam QS Al-Fath (48):29.

Profil kader adalah gambaran ideal tentang bagaimana wajah dan perilaku kader Muhammadiyah dalam hidup sehari-hari. Sedangkan yang dimaksud dengan kompetensi kader adalah kemampuan sikap berpikir, karakter, dan keterampilan yang dimiliki oleh kader Muhammadiyah. Sehingga dapat mencerminkan komitmen terhadap ideologi dan nilai-nilai yang selalu dapat didayagunakan.

Perkaderan Muhammadiyah menjadi upaya penanaman nilai-nilai, sikap, dan cara berfikir serta peningkatan kompetensi dan integrasi tertentu dalam aspek ideologi, ilmu pengetahuan, wawasan dan kualitas kepemimpinan dan manajemen organisasi bagi segenap warga Muhammadiyah. Dengan kata lain dalam perkaderan harus menjadi penyadaran, penguatan, dan pengayaan.²⁰

Upaya ini bisa dipahami dalam konteks misi perkaderan yang bisa difahami sebagai berikut: (1) penguatan ideologi, (2) Pewarisan Nilai, (3) Revitalisasi Kader. Pertama, penguatan ideologi, dalam menghadapi zaman teknologi dan kemajuan dalam berbagai *Pertama*, Penguatan Ideologi. Menghadapi zaman teknologi dan kemajuan dalam berbagai ilmu pengetahuan serta era globalisasi membuat pertentangan dalam berbagai pengaruh pemikiran dan paham keagamaan menjadi semakin kompleks. Hidup menjadi semakin panas, tingkat persaingan juga menjadi semakin sengit dan ketat. Gaya hidup yang mengedepankan gaya dan gengsi lebih diminati dari pada hidup dengan sederhana dan apa adanya. Sederhanannya hidup menjadi lebih materialistis dan menjadi lebih berorientasi pada kebendaan. Agama yang seharusnya menjadi pondasi ideologi, hari ini hanya menjadi ajang ritual dan hanya seolah menjadi label yang melegetimasi berbagai kepentingan dari orang-orang yang haus akan kekuasaan dan materialisme. Muhammadiyah dengan penguatan ideologinya itu secara tidak langsung hidup di tengah dinamika bangsa yang seperti itu. Tidak hanya dalam dunia politik dan agama saja kepentingan itu bermain, tetapi dalam dunia sosial dan budaya kepentingan-kepentingan itu bermain.

Kedua, Pewarisan Nilai. Kaderisasi selain sebagai sebuah upaya dalam peneguhan ideologi kader Muhammadiyah, kaderisasi juga merupakan sebuah upaya untuk mewariskan nilai-nilai kebaikan dan keindahan dalam persyarikatan maupun agama agar tetap tertanam dengan kuat pada generasi-generasi berikutnya. Pewarisan nilai menjadi sebuah upaya yang sangat berharga sebagai sebuah aktualisasi dakwah Islam yang berkemajuan. Islam mengajarkan untuk memandang hidup sebagai sebuah proses dan jalan, dengan tujuan hidup keakheratan. Sehingga dimensi kehidupan bagi umat Islam adalah untuk mampu menjalin kehidupan yang harmoni bagi seluruh alam.

Pewarisan berbagai nilai untuk mampu hidup berharmoni dengan alam semesta inilah yang perlu diupayakan. Islam yang berkemajuan adalah Islam yang menjadi solusi atas berbagai persoalan dalam kehidupan manusia agar mampu hidup dengan damai dan hidup dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tuntunan Al-Quran dan Sunnah. Gaya hidup Islami inilah yang perlu menjadi trend bagi kader persyarikatan, yang seolah akhir-akhir ini tidak nampak dalam kehidupan manusia era kontemporer. Pewarisan nilai ini selain sebagai proses dalam pendidikan kader, tetapi juga menjadi sebuah pembiasaan dalam aktualisasi kehidupan.

Ketiga, Revitalisasi Kader. Kaderisasi selain sebagai pengenalan nilai-nilai kepada kader-kader, juga menjadi sebuah upaya solutif dalam rangka menguatkan nilai-nilai kepada kader-kader yang mulai ada identifikasi lemah, baik itu dalam gerakan, ideologi maupun militansi. Kaderisasi selain sebagai upaya pendidikan namun juga harus ada unsur penyegaran gerakan agar mampu menciptakan pengumpulan kembali pemikiran dan pengistirahatan serta relaksasi dalam pemikiran maupun kegiatan-kegiatan yang padat agar kembali dalam kondisi yang prima dan maksimal.²¹

Revitalisasi kader tidak hanya dalam upaya penyegaran secara fisik dan jasmani saja, melainkan pula pemikiran, keterampilan, keahlian, ilmu pengetahuan, dan efektifitas gerakan serta peneguhan jati diri kader sebagai seorang aktivis persyarikatan, seorang yang beragama Islam dan sebagai bagian dari masyarakat Indonesia. Penguatan ini, tidak hanya bagi kader-kader yang teridentifikasi mengalami kelemahan saja, tetapi upaya pencegahan agar kader tidak lemah juga menjadi penting, maka di sinilah peran penitikberatan kader untuk revitalisasi kader.²²

Kader ibarat jantung dalam suatu organisasi, jika kader lemah, maka lemah pula gerakan organisasi. Kader merupakan ujung tombak sekaligus tulang punggung kontinuitas sebuah organisasi. Secara utuh kader adalah mereka yang telah tuntas dalam mengikuti seluruh pengkaderan formal, teruji dalam pengkaderan informal dan memiliki bekal melalui pengkaderan non formal.²³

Keberadaan mereka bukan saja diharapkan dalam eksistensi organisasi tetap terjaga, melainkan juga diharapkan kader tetap akan membawa misi gerakan organisasi hingga paripurna. Pengkaderan berarti proses bertahap dan terus-menerus sesuai tingkatan, capaian, situasi dan kebutuhan tertentu yang memungkinkan seorang kader dapat mengembangkan potensi akal, kemampuan fisik, dan moral sosialnya. Sehingga, kader dapat membantu orang lain dan dirinya sendiri untuk memperbaiki keadaan sekarang dan mewujudkan masa depan yang lebih baik sesuai dengan cita-cita yang diidealkan, nilai-nilai yang di yakini serta misi perjuangan yang diembannya.

Mengkader berarti mengembangkan karakter, sikap, etika, produktivitas dan kreatifitas para kader, maka pengkaderan bisa dikategorikan sebagai upaya mewujudkan misi, peran, dan fungsi dalam kehidupan pribadi dan organisasi serta kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Melalui sistem pengkaderan maka diperluas pengetahuannya dan wawasannya, ditempa keberanian dan karakternya, dikembangkan potensi dan kemampuan dalam dirinya, dipupuk kemandiriannya, serta diasah kesadaran, kepekaan, kehendak dan kecakapan sosialnya.

Sistem pengkaderan adalah sebuah gerakan yang rapi dan massif. harus mengandalkan terbentuknya faktor-faktor produksi, dan distribusi. Tanpa menggunakan logika ini maka gerakan akan selalu terjebak pada heroisme sesaat dan kemudian mati tanpa meninggalkan apa-apa selain kemasyuran dan kebanggaan diri belaka. Katakanlah kita sedang akan membangun sebuah gerakan maka dimana wilayah-wilayah yang akan kita utamakan dan apa yang harus kita produksi serta menggunakan mekanisme seperti apa agar produk-produk kita tidak berhenti ditengah jalan. Rangkaian produksi-distribusi-perebutan ini adalah sebuah mata rantai yang tidak boleh putus, karena putusnya sebuah mata rantai ini berarti matinya dinamika sebuah gerakan atau setidaknya hanya akan menjadikan kader-kadernya tidak memiliki militansi untuk mengembangkan diri dan organisasi.

Kaderisasi mengisyaratkan tidak boleh adanya keterputusan antara satu proses dengan proses yang lainnya, karena antara satu dengan yang lainnya saling terkait, dan proses tersebut akan berjalan secara terus menerus. Hal ini paling tidak memberikan gambaran kepada kita bahwa sistem pengkaderan jangan hanya terfokus pada sisi internal saja, artinya mencetak kader sebanyak-banyaknya tetapi tidak tahu mau dibawa kemana kader tersebut. Untuk itu, sudah saatnya kita berfikir secara realistis, bahwa tanggung jawab pengkaderan secara organisasional juga terletak pada sisi pendistribusian kader pada medan-medan distribusi yang benar.

Dengan kata lain, pengkaderan hendaknya mencetak sosok kader yang memiliki pengetahuan luas dan mendalam, serta mempunyai jiwa dan tekad yang kuat dengan landasan pijak dan loyalitas yang teruji. Kader semacam ini dibutuhkan agar misi *long life education* baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek dapat direalisasikan. Oleh karena itu pengkaderan di Perguruan Tinggi Muhammadiyah hendaklah memiliki sistem yang berkualitas, yang mampu mempengaruhi secara penuh kepada para kader dan sekaligus mempengaruhi lingkungan sehari-hari di PTM.

Mengingat faktor lingkungan tersebut maka harus mulai pembenahan serta menciptakan kualitas keorganisasian yang lebih relevan dan sambung dengan misi Muhammadiyah.

Kaderisasi Muhammadiyah

Dalam sebuah organisasi dikenal istilah simpatisan, anggota, aktivis dan kader. Simpatisan adalah orang yang tertarik pada sebuah organisasi, namun tidak mengikatkan diri dalam organisasi tersebut. Anggota adalah simpatisan yang mengikatkan diri dalam organisasi dan ia terdaftar secara resmi/formal sebagai anggota, umumnya dibuktikan dengan kartu Anggota, namun tidak menjadi pengurus atau tidak terlibat dalam mengelola kegiatan-kegiatan organisasi. Aktivis adalah anggota yang menjadi pengurus dan terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, namun tidak menjadi penggerak, hanya ikut bergerak. Sedangkan kader adalah aktivis yang menjadi tenaga inti penggerak organisasi.²⁴

Jadi yang dimaksud dengan kader adalah tenaga inti penggerak organisasi yang memiliki kualifikasi tertentu sebagai hasil dari proses perkaderan yang dialaminya. Mengutip yang dimaksud Haedar Nashir di atas, yang dimaksud dengan kader Muhammadiyah adalah tenaga inti penggerak persyarikatan yang memiliki totalitas jiwa, sikap, pemikiran, wawasan, kepribadian dan keahlian sebagai pelaku atau subyek dakwah Muhammadiyah disegala lapangan kehidupan. Kader Muhammadiyah adalah tenaga inti penggerak persyarikatan yang lahir dari sebuah proses panjang dan sengaja disiapkan oleh Muhammadiyah agar kelak dapat membawa misi Muhammadiyah sebagai pelopor, pelangsunng penyempurna usaha dan amal Muhammadiyah.

Seorang aktivis yang menjadi tenaga inti penggerak persyarikatan, tidak dapat disebut sebagai kader Muhammadiyah jika proses perkaderannya tidak melalui kaderisasi dalam tubuh Muhammadiyah, dan ternyata belakangan kader semacam ini banyak ditemukan dalam tubuh Muhammadiyah. Akibatnya Muhammadiyah akan kehilangan ruh gerakan bahkan disorientasi gerakan, karena Muhammadiyah digerakkan oleh orang-orang yang tidak atau kurang memahami misi gerakan Muhammadiyah.

Hakikat dan Tujuan Pendidikan Islam Menurut Hamka

Hamka adalah seorang ulama dan seorang penulis yang karya-karyanya sangat dijiwai oleh sikap hidup yang selalu ditampilkan dalam sikap kesederhanaan dan kewibawannya. Antara apa yang ditulis dengan apa yang dilakukan oleh Hamka seiring dan sejalan (koheren dan korelasi), sehingga apa yang ditulis itu menjadi gambaran perilaku dalam kehidupan sehari-hari. Menurut beberapa sastrawan, corak tulisan-tulisan Buya Hamka lebih menonjol kepada kemantapan akidah Islam dan tasawuf, namun dilengkapi dengan gaya bahasa yang filosofis.²⁵

Hamka merumuskan hakikat pendidikan dengan menekankan pada pembentukan karakter individu dengan warna-warna yang Islami atau dalam karya tulisannya disebut dengan istilah pribadi. Teori Pendidikan Pribadi sebagai wujud Pendidikan Islam menurut Hamka. Pribadi yang mapan dengan segala potensi dan aktualisasi manusia untuk mewujudkan manusia yang seutuhnya sesuai dengan jalan hidup seorang muslim. Ungkapan Hamka di atas ini sebagaimana yang dituliskan oleh Hamka sendiri pada buku yang berjudul Pribadi Hebat berikut, "Semuanya, yaitu budi, akal, pergaulan, kesehatan, dan pengetahuan, berkumpul menjadi satu pada satu orang. Kumpulan itulah yang membentuk suatu "pribadi"²⁶.

Hamka pun menyamopikan bahwa nilai atau derajat seseorang buka terlatak pada kuantitas materi dan fasilitas yang dimiliki dalam kehidupan, melainkan pada sikap terbaik sebagai bukti adanya pribadi baik daei seseorang. Sehingga hakikat pendidikan pun terletak pada pembentukan kemantapan pribadi seseorang untuk siap dalam menghadapi segala bentuk problem kehidupan. Lebih lanjut Hamka menyatakan, "Pribadinya tidak kuat, karena ia bergerak bukan karena dorongan jiwa dan akal. Dan kepandaianya seringkali menimbulkan ketakutan, bukan menimbulkan keberanian untuk memasuki dan menjalani hidup."²⁷

Sebagai sebuah gambaran tentang apa itu yang dimaksud pribadi yang seperti apa yang dimaksud untuk ditumbuhkembangkan oleh seorang manusia, Hamka menjelaskan lebih lanjut, Pribadi adalah kumpulan sifat dan kelebihan diri yang menunjukkan kelebihan seseorang daripada orang lain

sehingga ada manusi abesar dan manusia akecl. Ada manusi ayang sangat berarti hidupnya dan ada yang tidak berarti sama sekali. Kedatangannya tidak menggenapkan dan kepergiannya tidak menggajilkan.²⁸

Implikasinya tujuan pendidikan menurut Hamka supaya anak-anak (lebih khusus peserta didik) dapat terhindar dari penindasan dari yang kuat kepada yang lemah di mana oleh Hamka disebut dengan ungkapan “bentuk kedzoliman”. Dengan harapan pendidikan mampu menanamkan rasa bahwa peserta didik ialah bagian dari anggota masyarakat dan tidak bisa melepaskan diri dari masyarakat. Selanjutnya, pendidikan sejatinya harus mampu membentuk anak-anak berkhidmat dengan akal dan ilmu, bukan dengan hawa nafsu, serta tidak menjadikan dirinya terjajah. Hamka menyebutnya dengan ungkapan “menggagahi dia”.²⁹

Strategi Pendidikan Islam Menurut Hamka

Hakikat pendidikan dan tujuan pendidikan yang telah dirumuskan menjadi satu panduan penting dalam merencanakan strategi atau cara dalam pelaksanaan sebuah praktik pendidikan. Hal ini dapat dikatakan bahwa rumusan hakikat dan tujuan pendidikan menjadi kunci untuk membuka dijalankannya cara pelaksanaan pendidikan. Hamka secara tersirat dalam tulisan-tulisannya memberikan panduan penting bagaimana cara melaksanakan atau strategi pendidikan agar dapat terwujud sesuai dengan cita-cita atau tujuan pendidikan yang telah dirumuskan. Hamka menuliskannya seperti yang dikutip dari Bukunya seperti di bawah ini, “Pribadi yang membuat sejarah dalam suatu bangsa ada dua macam, yaitu pribadi pemikir dan pribadi pekerja. Dapat dikatakan orang yang meneorikan dan orang yang mempraktekan”.³⁰

Hamka membagi dua kegiatan yang harus dilakukan setiap individu dalam pembentukan pribadi itu dengan dua kata kunci yaitu berfikir dan bekerja. Berfikir itu artinya mampu menyusun teori yang benar, dan bekerja artinya mampu menerapkan teori tersebut pada proses kerja secara maksimal dengan benar. Kemudian Hamka menjelaskan lebih lanjut sebagai berikut seperti yang tertulis dalam buku Falsafah Hidup-nya, “anak-anak harus dididik dan diasuh menurut bakat dan kemampuan serta sesuai dengan perkembangan zaman, maksud pendidikan ialah membentuk anak supaya menjadi anggota masyarakat yang berguna di dalam pergaulan hidup, penuh rasa kemanusiaan walaupun apa mata pencaharian. Cinta kepada persaudaraan dan kemerdekaan, pendidikan demokrasi. Tia-tiap pendidikan yang tidak menuju ke situ adalah pendidikan yang menghancurkan pribadi pemberian Tuhan.”³¹

Jadi menurut Hamka, kata kunci strategi proses atau cara pelaksanaan pendidikan Islam demi menuju kesempurnaan pribadi yang diberikan Tuhan terdiri dari dua kegiatan penting yaitu melatih berfikir dan melatih bekerja secara saling berkaitan dan menyeluruh, selain itu disertai dengan membeirkan kebebasan dan bertanggung jawab serta adanya lingkungan kemandirian yang mendukung.

Dengan lebih rinci Hamka menjelaskan, kategori yang termasuk dalam kelompok melatih berpikir adalah proses pendidikan harus diawali dengan mengetahui bakat anak (peserta didik), tuntun kebebasan berpikir anak dengan memberikan keteladanan, mengajak mereka berdiskusi (musyawarah),

mengajarkan mereka ilmu-ilmu agama dan sains secara terpadu agar dapat berkhidmat pada akal dan jiwa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan mix-metode, yaitu pendekatan eksplanatif kuantitatif sekaligus pula menggunakan pendekatan analisis deskriptif kualitatif.³² Adapun proses pengumpulan data diperoleh dari, Dan wawancara dengan pihak-pihak terkait di civitas akademika kampus UNISA dan UM Bandung serta pimpinan struktural Muhammadiyah dan ortomnya dari level PWM dan PWA hingga PWPM, PWNA, dan DPD IMM. Dengan rincian: (a) data lisan yaitu hasil wawancara dengan beberapa Pimpinan Muhammadiyah di tingkat Wilayah (PWM), dan Ortom setingkat yang terkait bagian perkaderan, Pimpinan Struktural PTMA yang membidangi Perkaderan, warek 1 dan Biro AIK/LPPAIK, (b) *library reaseach* (riset pustaka), penulis mencari data dan menggunakan sumber literatur dan buku-buku, jurnal dan tulisan berupa catatan-catatan, data-data riset perkaderan dan perkembangan Muhammadiyah (PCM dan PRM) dari LPCR PWM Jawa Barat, data perkaderan BA (Baetul Arqam) Mahasiswa, dosen dan tenaga kependidikan di PTM A(UM Bandung dan UNISA)/(Divisi Perkaderan LPPAIK-UM Bandung)/LPPI-UNISA periode 2016-2022. (c) dokumentasi (foto kegiatan) dan media online.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Urgensi perkaderan

Kader ibarat jantung dalam suatu organisasi. Jika kader lemah, maka lemah pula gerakan organisasi. Kader merupakan ujung tombak sekaligus tulang punggung kontinuitas sebuah organisasi. Secara utuh kader adalah mereka yang telah tuntas dalam mengikuti seluruh pengkaderan formal, teruji dalam pengkaderan informal dan memiliki bekal melalui pengkaderan non formal.³³

Keberadaan mereka bukan saja diharapkan dalam eksistensi organisasi tetap terjaga, melainkan juga diharapkan kader tetap akan membawa misi gerakan organisasi hingga paripurna. Pengkaderan berarti proses bertahap dan terus-menerus sesuai tingkatan, capaian, situasi dan kebutuhan tertentu yang memungkinkan seorang kader dapat mengembangkan potensi akal, kemampuan fisik, dan moral sosialnya. Sehingga, kader dapat membantu orang lain dan dirinya sendiri untuk memperbaiki keadaan sekarang dan mewujudkan masa depan yang lebih baik sesuai dengan cita-cita yang diidealkan, nilai-nilai yang di yakini serta misi perjuangan yang diembannya.

Mengkader berarti mengembangkan karakter, sikap, etika, produktivitas dan kreatifitas para kader, maka pengkaderan bisa dikategorikan sebagai upaya mewujudkan misi, peran, dan fungsi dalam kehidupan pribadi dan organisasi serta kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Melalui sistem pengkaderan maka diperluas pengetahuan dan wawasannya, ditempa keberanian dan karakternya, dikembangkan potensi dan kemampuan dalam dirinya, dipupuk kemandiriannya, serta diasah kesadaran, kepekaan, kehendak dan kecakapan sosialnya.

Sistem pengkaderan adalah sebuah gerakan yang rapi dan massif. harus mengandalkan terbentuknya faktor-faktor produksi, dan distribusi. Tanpa menggunakan logika ini maka gerakan akan

selalu terjebak pada heroisme sesaat dan kemudian mati tanpa meninggalkan apa-apa selain kemasyuran dan kebanggaan diri belaka. Katakanlah kita sedang akan membangun sebuah gerakan maka dimana wilayah-wilayah yang akan kita utamakan dan apa yang harus kita produksi serta menggunakan mekanisme seperti apa agar produk-produk kita tidak berhenti ditengah jalan. Rangkaian produksi-distribusi-perebutan ini adalah sebuah mata rantai yang tidak boleh putus, karena putusnya sebuah mata rantai ini berarti matinya dinamika sebuah gerakan atau setidaknya hanya akan menjadikan kader- kadernya tidak memiliki militansi untuk mengembangkan diri dan organisasi.

Kaderisasi mengisyaratkan tidak boleh adanya keterputusan antara satu proses dengan proses yang lainnya, karena antara satu dengan lainnya saling terkait, dan proses tersebut akan berjalan secara terus-menerus. Hal ini paling tidak memberikan gambaran bahwa sistem perkaderan jangan hanya terfokus pada sisi internal saja. Artinya kepada kita bahwa sistem pengkaderan jangan hanya terfokus pada sisi internal saja, artinya mencetak kader sebanyak-banyaknya tetapi tidak tahu mau dibawa kemana kader tersebut. Untuk itu, sudah saatnya kita berfikir secara realistis, bahwa tanggung jawab pengkaderan secara organisasional juga terletak pada sisi pendistribusian kader pada medan-medan distribusi yang benar.

Dengan kata lain, pengkaderan hendaknya mencetak sosok kader yang memiliki pengetahuan luas dan mendalam, serta mempunyai jiwa dan tekad yang kuat dengan landasan pijak dan loyalitas yang teruji. Kader semacam ini dibutuhkan agar misi *long life education* baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek dapat direalisasikan. Oleh karena itu pengkaderan di Perguruan Tinggi Muhammadiyah hendaklah memiliki sistem yang berkualitas, yang mampu mempengaruhi secara penuh kepada para kader dan sekaligus mempengaruhi lingkungan sehari-hari di PTM.

Mengingat faktor lingkungan tersebut maka harus mulai pembenahan serta menciptakan kualitas keorganisasian yang lebih relevan dan sambung dengan misi Muhammadiyah.

Kaderisasi Muhammadiyah.

Dalam sebuah organisasi dikenal istilah simpatisan, anggota, aktivis dan kader. Simpatisan adalah orang yang tertarik pada sebuah organisasi, namun tidak mengikatkan diri dalam organisasi tersebut. Anggota adalah simpatisan yang mengikatkan diri dalam organisasi dan ia terdaftar secara resmi/formal sebagai anggota, umumnya dibuktikan dengan kartu Anggota, namun tidak menjadi pengurus atau tidak terlibat dalam mengelola kegiatan-kegiatan organisasi. Aktivis adalah anggota yang menjadi pengurus dan terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, namun tidak menjadi penggerak, hanya ikut bergerak. Sedangkan kader adalah aktivis yang menjadi tenaga inti penggerak organisasi.³⁴

Jadi yang dimaksud dengan kader adalah tenaga inti penggerak organisasi yang memiliki kualifikasi tertentu sebagai hasil dari proses perkaderan yang dialaminya. Mengutip yang dimaksud Haedar Nashir di atas, yang dimaksud dengan kader Muhammadiyah adalah tenaga inti penggerak persyarikatan yang memiliki totalitas jiwa, sikap, pemikiran, wawasan, kepribadian dan keahlian sebagai pelaku atau subyek dakwah Muhammadiyah disegala lapangan kehidupan. Kader Muhammadiyah adalah tenaga inti penggerak persyarikatan yang lahir dari sebuah proses panjang dan sengaja disiapkan oleh Muhammadiyah agar kelak dapat membawa misi Muhammadiyah sebagai pelopor,

pelangsunng penyempurna usaha dan amal Muhammadiyah.

Seorang aktivis yang menjadi tenaga inti penggerak persyarikatan, tidak dapat disebut sebagai kader Muhammadiyah jika proses perkaderannya tidak melalui kaderisasi dalam tubuh Muhammadiyah, dan ternyata belakangan kader semacam ini banyak ditemukan dalam tubuh Muhammadiyah. Akibatnya Muhammadiyah akan kehilangan ruh gerakan bahkan disorientasi gerakan, karena Muhammadiyah digerakkan oleh orang-orang yang tidak atau kurang memahami misi gerakan Muhammadiyah.

Data Kader dan Problema Kader di AUM PTMA

Di area Bandung Raya jelas masih banyak desa/kelurahan dan kecamatan yang belum tersentuh Muhammadiyah (PRM) dan PCM. Masih belum maksimal (lemah) nya dinamika dakwah dan kaderisasi secara struktural di PCM dan PRM di atas, tampaknya karena lemahnya manajemen kepemimpinan struktural setingkat Wilayah (PWM) dalam perhatiannya pada persoalan perkaderan. Termasuk persoalan dakwah dan perkaderan di lingkungan AUM Pendidikan seperti PTMA di Bandung raya (khususnya di PTMA di kota Bandung seperti UM Bandung & UNISA) yang belum menjadi perhatian secara maksimal dalam startegi kebijakan PWM Jawa Barat.

Hal ini tampak nyata dengan belum adanya bigdata inventarisasi kader ortom Muhammadiyah dan peta pendistribusiannya secara nyata untuk mengembangkan PTMA di Bandung raya ini. Kenyataan ini diakui pimpinan Muhammadiyah Jawa Barat, Suhada³⁵, "Perkaderan Muhammadiyah di Jawa Barat memang belum maksimal, belum memiliki data atau inventarisasi data kader juga pendistribusiannya."

Senada dengan Ketua PWM Jabar (Periode 2015-2022) tersebut, aktivis Pemuda Muhammadiyah Jawa Barat, Dian Ciptahadi menyatakan pula memang Muhammadiyah di Jawa Barat tidak memiliki blue-print perkaderan yang jelas. Jangankan blue-print perkaderan sekedar data inventarisasi kader-kader Muhammadiyah pun tidak punya.³⁶

Begitu pun Ketua Bidang Kader Ortom Nasyyiatul 'Aisyiyah (NA) Jawa Barat, Dewi Mulyani menyatakan perkaderan belum dan bahkan tidak menjadi prioritas di Muhammadiyah Jawa Barat dalam arti secara sistematis dan kebijakannya yang strategis.³⁷ Sementara itu Ketua Kader Ortom DPD IMM Jabar, Rofiyatil 'Aisyi, menyatakan perkaderan di Muhammadiyah Jawa Barat tampak belum jelas kebijakan strategis dan pendistribusiannya. Termasuk di kalangan kader Mahasiswa (IMM), perkaderan di Jawa Barat termasuk di kota Bandung belum berimbang. Masih cenderung melahirkan kader yang pragmatis di ranah kebangsaan, sementara perkaderan dalam aspek intelektual dan keumatan masih tertinggal dan kurang diperhatikan keseimbangannya.³⁸

Problem kader dan pendistribusiannya di Jawa Barat diakui pula oleh Rektor UNISA, Tia Setiawati. Yang menyatakan berani mengkomparasikan antara fenomena di Jawa Barat dengan bandung sebagai ibukotanya dengan dinamika kader di Yogyakarta dan Jawa Timur. Menurut Tia Setiawati perkaderan di Yogyakarta tampak berhasil dalam perkaderan keluarga, artinya pimpinan Muhammadiyah berhasil mengkader anak-anak atau keluarganya bergabung menjadi pelanjut perjuangan persyarikatan Muhammadiyah. Sedangkan di Jawa Timur yang tampak sekali perkaderan lewat jalur AUM lebih khusus AUM Pendidikan mereka berhasil. Sementara di Jawa Barat (Bandung),

*JALAN TERJAL KADERISASI MUHAMMADIYAH PTMA DI BANDUNG:
Pendekatan Konsep Pendidikan Buya Hamka dan Relevansinya dengan Sistem Perkaderan Muhammadiyah*
Safaat Rahmat Selamet, Fahmi Amarulah

kedua model perkaderan tersebut tidak jelas.³⁹

Persoalan perkaderan ini menunjukkan indikator kelemahan dalam aspek leadership di PWM (periode 2015-2022) dan sebelumnya. Leadership yang berbasis kolaborasi antara pleno PWM dengan Majelis-Majelis tampaknya masih belum bernilai. Kemudian dalam Rakerwil persoalan perkaderan ini pun evaluasinya baru sekitar 30 persen. Kata kunci penting dalam kaderisasi yang masih lemah ini adalah belum taat aturan (pedoman), belum taat atas keputusan hasil bersama sehingga belum berhasil menerjemahkan ke dalam produknya harus seperti apa⁴⁰.

Selain belum jelasnya kebijakan strategi perkaderan di tingkat Jawa Barat dan Bandung Raya, juga belum memiliki kejelasan kebijakan strategis atau pun rencana startegis. Dalam hal ini misalnya pimpinan PTMA yang ada sebagai contoh UM Bandung (yang sudah 7 tahun berdiri), belum pula memaksimalkan perkaderan di lingkungan internalnya. Alih-alih para dosen atau pun pimpinan strukturalnya bisa mengembangkan dakwah dan kaderisasi secara struktural berkontribusi di berbagai level tingkatannya baik PDM, PCM atau pun PRM, justru mereka masih perlu dilakukan pembinaan dari sekedar simpatisan atau anggota (berkartu NBM) supaya menjadi kader penggerak.

Karena mereka sendiri kebanyakan bukanlah termasuk kategori kader (dalam arti: inti penggerak), tetapi kebanyakan sebagai anggota (karena tuntutan sebagai struktural), atau sebagai simpatisan saja. Bahkan yang memprihatinkan, masih ditemukan sebagian dosen (struktural) di PTM yang sebaliknya dikategorikan sekedar bekerja di amal usaha Muhammadiyah (PTM) sehingga tidak memiliki kesadaran dan rasa memiliki terkait kewajiban dakwah serta pengembangan Muhammadiyah. Lebih memprihatinkan sekali ada beberapa dosen yang berada dalam struktur pimpinan yang tidak faham kemuhammadiyah bahkan mempersoalkan organisasi otonom mahasiswa seolah sebagai beban. Alih-alih membina dan mengayomi mereka (kader IMM) sebagaimana fungsi Trikader-nya sebagai kader pelanjut dan penerus Persyarikatan, umat dan bangsa.

Itu bisa dimengerti karena dari data statistika saja, dosen yang ada di AUM PTMA di Bandung Raya, khususnya di UM Bandung (2021-2022), dari 204 dosen hanya 33 orang dosen yang sebelumnya memiliki latarbelakang berjenjang perkaderan melalui ortom Muhammadiyah (IPM, IMM, Tapak Suci, Hizbul Wathan) dan aktif dalam kegiatan di lingkungan persyarikatan Muhammadiyah. Artinya hanya 16 % dosen di lingkungan UM Bandung itu sebagai dosen yang menempuh jenjang perkaderan melalui ortom Muhammadiyah.⁴¹ Sisanya, 84% adalah dosen yang berasal dari luar proses kaderisasi, dengan kategori: *pertama*, simpatisan/anggota Muhammadiyah yang aktif. Dibuktikan mereka memiliki kartu anggota (NBM), dan berkaracter sebagai anggota simpatisan dengan aktif mengikuti kegiatan bersifat pengembangan dakwah dan kaderisasi Muhammadiyah (seperti Baetul Arqam Dosen) dan kajian-kajian pembinaan dosen. *Kedua*, anggota Muhammadiyah/keluarga Muhammadiyah, tetapi pasip dalam mendukung kegiatan dakwah dan kaderisasi Muhammadiyah di PTM. *Ketiga*, dosen sebagai anggota Muhammadiyah dibuktikan dengan administrative kartu anggota (NBM), tetapi karakternya pasip bahkan cenderung mengcounter kegiatan dakwah dan kaderisasi ortom di lingkungan PTM; serta aktif di luar persyarikatan Muhammadiyah.

Kondisi demikian, yang menjadikan perkembangan dakwah persyarikatan dalam struktur pengembangan Cabang dan Ranting (PCM dan PRM) di lingkungan Bandung Raya pun belum/tidak

maksimal. Karena kampus PTM di Bandung, belum bisa melahirkan dosen-dosen penggerak dakwah dan kaderisasi di lingkungannya masing-masing. Kebanyakan dosen belum bisa menginternalisasi dan menerapkan konsep catur darma PTM, yaitu Al-Islam dan Kemuhammadiyah sebagai ruh dari fungsi Tri Darma lainnya yaitu Pengajaran, Penelitian dan pengabdian masyarakat. Karena bagaimana bisa mengembangkan dakwah dan kaderisasi struktural persyarikatan, jika diri sendirinya pun belum faham/tidak faham dengan visi misi dan garis perjuangan persyarikatan Muhammadiyah.

Pola dan Metode Perkaderan (Mahasiswa)

Begitu pun di kampus UNISA Bandung, data kader yang menjadi dosen atau pun pimpinan dapat dikatakan kecil (minim). Hanya dipucuk pimpinan dan beberapa dosen saja yang memiliki latarbelakang jenjang kader ortom Muhammadiyah atau 'Aisyiyah dan Nasyyatul 'Aisyiyah sebelumnya.⁴² Dosen atau pun tendik di lingkungan UNISA dan UM Bandung hampir sama, kebanyakan dosen berasal dari kalangan profesional non-kader Muhammadiyah.⁴³ Kekurangan kader pada tingkat dosen atau tendik di lingkungan UNISA diakui Nur Rohmah, karena UNISA merupakan kampus yang orientasinya bersifat praktis ke dunia kerja yaitu mahasiswanya berorientasi skill praktis begitu pun dosen-dosennya merupakan dosen yang memiliki skill keilmuan profesional yang bersifat aplikasi praktis. Karena itulah rekrutmen dosen-dosen dan tendik pun membutuhkan yang memiliki kemampuan praktis sesuai dengan visi kampus UNISA dengan prodi keperawatan dan kebidanan. Sementara ini kader-kader Muhammadiyah dari ortom jarang yang memiliki atau berlatarbelakang keilmuan praksis seperti itu. Kebanyakan kader ortom Muhammadiyah itu dari konsentrasi keilmuan keislaman (keagamaan).⁴⁴

Tentu saja ini menjadi tantangan tersendiri untuk menjadikan proses kaderisasi di lingkungan PTMA harus berjalan secara baik supaya sesuai dengan pedoman Majelisdiikti Litbang PP Muhammadiyah, baik perkaderan secara formal atau pun secara kultural.

Mahasiswa dan Kurikulum Matakuliah & Metode (Formal) di UNISA dan UM Bandung

Adapun perkaderan dalam level mahasiswa di lingkungan UNISA, data menunjukkan mayoritas mereka merupakan mahasiswa yang berorientasi skill praktis yaitu untuk menjadi tenaga praktisi kebidanan dan keperawatan. Sehingga aktivitas kegiatan kemahasiswaan di lingkungan UNISA lebih membutuhkan penunjang kemampuan kompetensi praktis.

Selain mayoritas mahasiswa UNISA itu adalah kaum perempuan (diatas 85%), secara keagamaan latarbelakang mahasiswa di UNISA berlatarbelakang keluarga yang banyak berafiliasi kepada kalangan NU. Mereka kebanyakan berasal dari daerah-daerah pinggiran kabupaten Bandung, sebagian kota Bandung dan luar Bandung Raya.

Mereka tidak begitu bisa konsentrasi untuk aktif dalam kegiatan organisasi ortom kemahasiswaan seperti IMM di lingkungan kampus. Tetapi demikian, mereka ternyata pula membutuhkan kedalaman ilmu-ilmu keislaman yang sifatnya praktis seperti pengelolaan orang sakit, tata kelola jenazah yang itu memiliki hubungan dengan kemampuan keagamaan (fiqih). Yang dalam hal ini perlu disajikan tidak cukup dalam kurikulum formal AIK yang terbat's waktu, karena itu mereka sebagian besar menyadari butuh mengikuti kegiatan tambahan pembinaan keislaman.

Sedangkan di kampus UM Bandung, melihat data yang ada (2021-2022), mayoritas mahasiswa berlatarbelakang pendidikan (afiliasi) ormas keagamaannya adalah diperkirakan yang berafiliasi ke kalangan Islam Tradisional kelembagaan NU sebanyak 30%, Persis 30%, Muhammadiyah (10%), lain-lain (tanpa afiliasi) 30%.⁴⁵

Data mahasiswa dilihat dari asal daerahnya, mayoritas mahasiswa UM Bandung merupakan mahasiswa yang berasal dari area Bandung raya, kebanyakan dari kabupaten Bandung, kota Bandung, Cimahi, dan sekitar Bandung Raya seperti Sumedang dan luar Bandung (Priangan Timur), dan sebagian kecil dari luar Jawa.⁴⁶ Sedangkan secara keagamaan lebih luas, dari 30% yang tanpa berafiliasi ormas keagamaan Islam, ada beberapa orang mahasiswa yang merupakan non-muslim misalnya yang mengambil keilmuan di Fakultas Ekonomi Bisnis dan Fakultas Sosial Humaniora. Ini menunjukkan di UM Bandung terbuka karena pendidikan Muhammadiyah melayani untuk kepentingan umat (Islam) dan bangsa secara luas.

Secara kurikulum mahasiswa Muhammadiyah di lingkungan UNISA mendapatkan materi keislaman dan kemuhammadiyah di kelas sesuai dengan kurikulum yang disajikan oleh Majelisdiktilitbang PP Muhammadiyah untuk PTMA yaitu ada Al-Islam Kemuhammadiyah 1 (Aqidah Agama), 2 (Ibadah dan Akhlak), 3 (Kemuhammadiyah), dan 4 (Praktis) sehingga berjumlah 12 SKS. Selain itu diluar kurikulum yang masuk SKS, seperti disebutkan di atas diwajibkan ikut kegiatan Baitul Arqam (BA) Mahasiswa. Hal ini di UNISA sempat mendapat tantangan berupa keberatan dari kalangan orangtua mahasiswa yang menduga anak-anaknya akan "dimuhammadiyahkan". Setelah diberikan penjelasan secara baik dan dibuatkan model metode penyampaiannya secara praktis dalam bentuk pelatihan keterampilan yang disebut "Pesantren Mahasiswa"⁴⁷

Persoalan kurikulum pembelajaran Al-Islam Kemuhammadiyah di UNISA itu ada kegiatan kurikulum yang bertenggang mingguan dan bulanan (RPS.pen), dan tahunan, dan selama kuliah. Kegiatan lain diluar kelas ada pula yang nol SKS, yaitu dalam model "Pesantren Mahasiswa" yang diakui sertifikatnya sebagai pendamping ijazah (SKPI). Adapun materi dari "pesantren mahasiswa" ini terdiri dari: (1) mentoring rohis (rohani islam), (2) kajian tazkiyatunnafsi.⁴⁸

Materi Pembelajaran "Pesantren Mahasiswa" ini berisi kompetensi: (1) Baca Tulis Qur'an (Hafalan surat), (2) Tuntutan Ibadah praktis, (3) Tata Cara Shalat, (4) Pemulasaraan Jenazah.⁴⁹

Di UM Bandung terkait kurikulum dan pembelajaran AIK, baiknya di LPPAIK, memang mengambil dosen yang berasal dari kader ortom. Harus ada refreasing-refreasing kajian berkaitan dengan itu. Jadi LPPAIK harus memiliki kurikulum terkait AIK dan pembelajaran yang memiliki metode pembelajaran bervariasi bukan sekedar ceramah, bisa model "pasar ide". Pembelajaran AIK bukan indoktrinasi historis, tapi ada pendekatan hiburannya, spiritualitasnya, tawasufnya, dan media dll. Secara intensip bisa diiprogramkan ada diskusi tentang kurikulum diskusi tentang media, bagaimana mengajar harus terintegrasi dengan riset-riset AIK nya.⁵⁰

Kebijakan, Pola dan Metode Perkaderan Dosen dan Tendik

Problem kaderisasi Muhammadiyah di UNISA dan UM Bandung jika diperhatikan secara alur dari hulu ke hilir, tampak bahwa sejak awal pada rekrutmen dosen misalnya tidak berdasarkan analisis

*JALAN TERJAL KADERISASI MUHAMMADIYAH PTMA DI BANDUNG:
Pendekatan Konsep Pendidikan Buya Hamka dan Relevansinya dengan Sistem Perkaderan Muhammadiyah
Safaat Rahmat Selamet, Fahmi Amarulah*

riset data (inventarisasi kader) baik di PWA Jabar sebagai pemilik UNISA atau pun di PWM Jabar selaku pemilik UM Bandung. Tidak adanya data inventarisasi kader di struktural PWA dan PWM Jabar membuat proses open rekrutmen untuk dosen (misalnya) lebih mengedepankan kebutuhan dosen sesuai dengan kebutuhan core area keilmuan (program studinya). Ini sudah betul dilihat dari aspek profesionalisme untuk ranah akademik dari aspek keilmuannya. Tetapi karena AUM itu memiliki karakteristik tersendiri, maka skill kompetensi dosen (pengajar) atau pun tendik di lingkungan Universitas Muhammadiyah baik UNISA atau pun UM Bandung semestinya diperhatikan pula aspek ideologis Muhammadiyahnya sebagai prioritas utama juga. Artinya idealnya melakukan open rekrutmen berbasis olah data kader serta berbasis profesional sekaligus memiliki basis kader ortom. Tetapi jika secara profesional keilmuan tidak ada kader dari ortom, sebaiknya tahapan pembinaan dosen atau pun tendik di lingkungan AUM (UNISA dan UM Bandung) harus dilaksanakan secara ideal.

Kebijakan kaderisasi di level pimpinan, dosen, dan tendik di atas pada dasarnya untuk melaksanakan amanat Persyarikatan Muhammadiyah itu sendiri. Dimana setiap PTMA (Universitas Muhammadiyah dan Aisyiyah) memiliki kekhasan dibandingkan kampus swasta lainnya. Yaitu harus adanya integrasi keilmuan dengan keislaman dan kemuhammadiyahannya, Nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyahannya (AIK) itulah justru nilai keunggulan lain dari kampus-kampus Muhammadiyah. Karena itulah di kampus-kampus Muhammadiyah (PTMA) dikenal dengan Catur Dharma Perguruan Tinggi, bukan lagi Tri Dharma Perguruan Tinggi. Pemahaman tentang pentingnya ruh AIK yang menjiwai tiga dharma lainnya (pembelajaran, penelitian dan pengabdian) itulah kuncinya bag kemajuan universitas-universitas Muhammadiyah dan Aisyiyah, termasuk UNISA dan UM Bandung yang ada di Bandung Raya. Tanpa dapat mewujudkan integrasi keilmuan dengan ke-AIK an tersebut itulah kampus Muhammadiyah dan Aisyiyah dapat disebut mengalami kegagalan.

Maka otomatis dalam kurikulum, pembelajaran, riset atau pengabdian masyarakat (baik dalam format KKN) atau pun lainnya mesti memiliki keterkaitan bahkan mesti didasarkan atas spirit ruh nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyahannya secara utuh, baik secara formal atau pun secara kultural-praksis.

Persoalan lain seperti disebutkan di atas kebanyakan kader ortom Muhammadiyah itu konsentrasi keilmuan pada keislaman, sementara yang berlatarbelakang keprofesian skill praktis seperti keperawatan atau kebidanan (di UNISA) sangat minim. Untuk itu strategi perkaderan di UNISA pada tingkat struktural, pimpinan, dosen atau pun tendik maka diberlakukan model kegiatan perkaderan (kaderisasi) secara formal yang bersifat wajib yaitu Baitul Arqam (BA) bagi pimpinan, dosen, dan tendik.⁵¹ Diharapkan dengan mengikuti kegiatan ini bisa membangun jiwa kekaderan di kalangan mereka.

Hal yang mirip terjadi pula di kampus UM Bandung. Kebanyakan dosen yang ada di kampus bukan berasal dari jenjang kaderisasi ortom Muhammadiyah sebelumnya. Hanya ada 33 orang dosen yang memiliki latarbelakang pernah aktif di ortom Muhammadiyah (16%). Sedangkan kebanyakan (84%) nya adalah dosen yang berlatarbelakang tidak pernah aktif atau mengenal ortom Muhammadiyah.⁵² Hanya beberapa orang saja yang mengenal nama Muhammadiyah karena kebetulan orangtuanya pernah berkegiatan di Muhammadiyah (berlatarbelakang Muhammadiyah).

Dari data-data tersebut maka tampak sekali dilihat dari unsur pimpinan seperti dosen dan tendiknya di lingkungan UNISA atau pun UM Bandung masih minim yang berlatarbelakang kader Persyarikatan. Untuk dosen dan tendik di UNISA komposisi latarbelakangnya kader dengan bukan kader adalah 30% berbanding 70%.⁵³ Padahal fungsi dari keberadaan ortom di lingkungan Muhammadiyah adalah sebagai pelangsupng penerus dan pelanjut perjuangan dakwah persyarikatan Muhammadiyah dalam berbagai aspek AUM-nya, termasuk di dalamnya perguruan tinggi. Kondisi demikian menjadi tantangan sendiri bagi pimpinan kampus UNISA dan UM Bandung untuk terus melakukan pembinaan terhadap unsur pimpinan struktural (Dekanat, Kaprodi, lembaga, pusat studi) serta dosen dan tendiknya supaya alur kegiatan AUM perguruan tinggi ini sesuai dengan amanat persyaarikatan sebagaimana yang diharapkan dan diatur oleh ketentuan Majelisdiktilitbang PP Muhammadiyah.

Pelaksanaan perkaderan untuk kalangan pimpinan, struktural, dosen serta tendik di kampus UNISA dan UM Bandung tidak cukup dijalankan sebagai pengukur kewajiban atau formalitas saja. Tetapi sejatinya kegiatan perkaderan tersebut harus dikembangkan lebih jauh bukan dalam follow-upnya yang model atau bentuk penyajiannya bisa dalam bentuk non-formal dengan beragam aktivitas yang bisa memunculkan kesadaran dan jiwa ber-Muhammadiyah. Implementasi Al-Islam dan Kemuhammadiyah sebagai ruh dari kampus-kampus Muhammadiyah harus dijalankan secara konsisten dan dievaluasi secara rutin untuk kemajuan.

Sementara itu di UM Bandung, Di kampus UM Bandung perkaderan untuk pimpinan, struktural dan dosen dan tendik serta pimpinan AUM itu dibedakan disesuaikan dengan keperluan dari persyarikatan itu sendiri. Dari sisi pengelolaannya sama, tetapi dari isi materi lebih kepada leadership training untuk pimpinan lebih kepada kepemimpinan transformatifnya, lalu pribadi leadershipnya sampai strategi menghadapi perubahan-perubahan sosial. Itu tidak didapatkan di Baitul Arqam tertentu. Seperti di tingkat karyawan AUM. Jadi perkaderan itu dibedakan levelnya sesuai dengan kepentingan dari AUM itu sendiri. Tidak harus seperti dengan Baitul Arqam Darul Arqam secara kakau difahaminya, tetapi substansinya sama jadi bisa dilakukan dalam bentuk pelatihan atau Traning Leadership.⁵⁴

Di kampus UM Bandung perkaderan untuk pimpinan, struktural dan dosen dan tendik serta pimpinan AUM itu dibedakan disesuaikan dengan keperluan dari persyarikatan itu sendiri. Dari sisi pengelolaannya sama, tetapi dari isi materi lebih kepada leadership training untuk pimpinan lebih kepada kepemimpinan transformatifnya, lalu pribadi leadershipnya sampai strategi menghadapi perubahan-perubahan sosial. Itu tidak didapatkan di Baitul Arqam tertentu. Seperti di tingkat karyawan AUM. Jadi perkaderan itu dibedakan levelnya sesuai dengan kepentingan dari AUM itu sendiri. Tidak harus seperti dengan Baitul Arqam Darul Arqam secara kakau difahaminya, tetapi substansinya sama jadi bisa dilakukan dalam bentuk pelatihan atau Traning Leadership.⁵⁵

Untuk perkaderan non-formalnya untuk dosen selain formal Baitul Arqam (BA), perlu diadakan riset kecil tingkat-tingkat level supaya disesuaikan kebutuhan kondisinya. Jadi tidak sekedar pengajian biasa, bisa jadi dalam pengajian biasa mereka sudah melampauinya. Tapi mungkin butuh pengajian dalam bentuk kajian-kajian yang sesuai kebutuhan dirinya. Jadi perlu dirancang kurikulumnya misalnya bagi dosen yang sama sekali bukan kader sejak awal (ari ortom) supaya bisa mengikuti pengajian itu enjoy. Boleh jadi nanti ada tokoh sudah senior tapi sama masuk ke sini karena pekerjaan saja. Kata pak

Nurohman, Lincoln Arsyad, dan Jainuri Ahmad, menyarankan LPPAIK memiliki pedoman panduan perkaderan yang beragam masing-masing bagi pimpinan, dosen, tendik dan lainnya. Untuk pengajian sebulan sekali itu tidak apa-apa itu sebagai silaturahmi. Tapi untuk dosen itu harus ada riset sendiri sehingga nanti bisa disesuaikan kebutuhannya sehingga bisa ada dosen level 1, 2, 3 dst. Untuk meningkatkan kapasitas mereka untuk kader. Tetapi juga kader belum tentu juga membaca seluruh dokumen-dokumen, seperti manhaj tarjih Muhammadiyah, Risalah Islam berkemajuan. Itu perlunya “refreshing pemikiran” bagi kader terutama untuk yang materi baru.⁵⁶

Selain itu di UM Bandung pimpinan memiliki visi sendiri dalam memaknai perkaderan. Pada prinsipnya mengedepankan, *pertama: corporate culture* budaya yang menitikberatkan pada prinsip equality (kesetaraan). Tidak ada keunggulan kader yang bersifat superioritas satu dua orang atau tidak ada superioritas kader atas non-kader, atau tidak ada superioritas dosen. Sehingga dosen yang duduk di lembaga LPPAIK bukan berarti dia paling saleh. Atau pimpinan seperti Warek bukan berarti paling tinggi. Pada prinsipnya bukan atasan dan bawahan tapi hubungan prinsip interaksi kemanusiaan (kesetaraan). *Kedua*, prinsip, *trust* (saling percaya). *Ketiga*, prinsip nilai high Thought (kedalaman spiritualitas kedalaman emosional) harus dibangun juga dibangun dalam kultur amal usaha. *Keempat*, inovasi, bagian penting adalah dalam perkaderan adalah pula dalam inovasi dalam kompetensi-kompetensinya. Sehingga karena kurang futuristiknya, kurang kompetensi-kompetensi inovasi itu yang membuat. *Kelima*, nilai *Core and coloboration*, untuk menghargai nilai kerjasama. Semua itu harus dibangun dalam ketulusan. Jangan sampai bertahun-tahun dibangun nanti dihancurkan oleh seseorang.⁵⁷

Komitmen bersama tidak cukup hanya dilaksanakan oleh kebijaksanaan pimpinan tapi harus diteruskan oleh lembaga-lembaga. LPPAIK dalam meneruskan yang lebih kuat membangun *corporate culture*nya. LPM mengambil dalam aspek audit mutu internalnya, LPPM dari sisi inovasinya. Prinsipnya mendistribusikan tidak membedakan kader non kader, semua equality. Yang penting adalah distribusi, mendistribusikan seluruh kebijakan atau jobdesk-jobdesk itu sehingga bisa membangun korporat kultur tersebut. Dan nilai *Core and coloboration*, untuk menghargai nilai kerjasama. Semua itu harus dibangun dalam ketulusan. Jangan sampai bertahun-tahun dibangun nanti dihancurkan oleh seseorang. Komitmen bersama tidak cukup hanya dilaksanakan oleh kebijaksanaan pimpinan tapi harus diteruskan oleh lembaga-lembaga. LPPAIK dalam meneruskan yang lebih kuat membangun *corporate culture*nya. LPM mengambil dalam aspek audit mutu internalnya, LPPM dari sisi inovasinya. Kalau saya mendistribusikan tidak membedakan kader non kader, semua equality. Yang penting adalah distribusi, mendistribusikan seluruh kebijakan atau jobdesk-jobdesk itu sehingga bisa membangun korporat kultur tersebut.⁵⁸

Misalnya di LPPAIK, seperti dosen mengambil dosen yang berasal dari kader ortom. Harus ada refreshing-refreshing kaitan itu. Nah itu seperti pengembangan matakuliah (MKU) untuk mengcoaching dosen untuk bisa mengajar MKU pancasila, bahasa Indonesia. Yang penting kita memahami mereka memiliki modal keislaman, mereka bisa masuk cara ngajar di AIK. Jadi LPPAIK harus memiliki kurikulum terkait AIK dan metode pembelajaran. Saya kira cukup satu semester untuk membangun. Tapi yang perlu intensitas dosen.

Metode pembelajaran bervariasi bukan sekedar ceramah, bisa model “pasar ide” tapi misal bukan indoktrinasi historis, tapi ada pendekatan hiburannya spiritualitasnya tawasufnya, media dll. Itu mungkin intensipnya. Diprogramkan saja ada diskusi tentang kurikulum diskusi tentang media, bagaimana mengajar harus terintegrasi dengan riset-riset AIK nya.⁵⁹

Pandangan Hendar Riyadi, Warek UM Bandung memang menarik sebagai cita-cita ideal kampus UM Bandung yang ingin membangun budaya korporasi kampus dengan kesetaraan kemanusiaan (egalitarian). Tetapi kalau dalam konteks proses penguatan SDM di kampus cita-cita tersebut justru dibutuhkan kalangan orang atau pimpinan dan struktural yang sudah memiliki visi kekaderan serta memahami cita-cita tujuan Persyarikatan Muhammadiyah. Kebijakan pimpinan yang kuat dan memiliki kemampuan menempatkan SDM tepat kompetensinya sesuai dengan kebutuhan (kompeten) dan sesuai spirit Muhammadiyah itu sangat penting. Karena kalau sejak awal proses penguatan SDM kampus dianggap kesetaraan bagi siapapun tanpa mempertimbangkan aspek kualitas SDM itu sama dengan paradoks dengan cita-cita unggul di atas.

Karena bagaimana pun kader merupakan bukan sekedar anggota dalam dimensi Muhammadiyah, kader adalah “elit” dalam pengertian anggota atau pimpinan penggerak. Kader sendiri berasal dari bahasa Latin, *Cuadrum*, artinya persegi panjang atau kerangka. Kader merupakan kelompok manusia terbaik karena terpilih yaitu merupakan tulang punggung (kerangka) dari kelompok yang lebih besar dan permanen. Jadi jelas, bahwa orang-orang yang berkualitas itulah yang terpilih dan berpengalaman dalam berorganisasi, taat asas dan berinisiatif yang dapat disebut sebagai kader.⁶⁰ Kader adalah anak panah Muhammadiyah yang siap di dilepaskan ke berbagai arah sasaran.⁶¹ Kader itu muncul karena jiwanya sudah memahami tujuan dan strategi untuk melangsungkan serta meneruskan persyarikatan Muhammadiyah. Bukan sekedar aktif bekerja apalagi motivasi sekedar profesi (pekerjaan).

Analisis Relevansi Konsep Buya Hamka tentang Pendidikan dan Kaderisasi

Bila memakai konsep Hamka ini, kondisi di kampus PTMA di Bandung Raya tampaknya belum mencapai apa yang disarankan Hamka. Baik di PTMA UNISA ataupun UMBandung, pendidikan dan perkaderan masih dominan dengan pendekatan formal dalam wujud penyajian materi-materi kuliah dalam beban SKS (Matakuliah Al Islam Kemuhammadiyah). Sedangkan sajian pendidikan dan kaderisasi secara praksis, masih minim misalnya apa yang dilakukan kampus UNISA dengan model praksis praktik ibadah dan kompetensi pemulasaraan jenazah yang itu bersifat pilihan bagi mahasiswa yang masuk dalam program pesantren, belum menjadi kewajiban semua mahasiswa secara perkaderan sistemik (istilah Hamka). Begitu pun di kampus UMBandung, perkaderan terhadap mahasiswa masih bersifat formal dengan sajian matakuliah, tetapi secara sistemik dalam pendekatan kultural dalam pembentukan karakter seperti diharapkan Hamka itu tampak masih lemah. Termasuk pembinaan terhadap mahasiswa yang diharapkan diplot sebagai kader penerus pengembangan ideologi Muhammadiyah dalam wujud ortom, baik IMM atau pun ortom lainnya seperti Tapak Suci, Hizbul Wathan, masih minim dari pembinaan pimpinan kampus. Bahkan masih terdapat ketidak sinkronan sehingga terjadi dikotomi antara ortom

mahasiswa dengan organisasi mahasiswa bersifat keprofesian. Termasuk pembinaan kader dalam wujud pondok mahasiswa pun masih belum bisa terealisasikan.

Dalam aspek pendekatan musyawarah atau keteladanan, peserta didik (mahasiswa) tampaknya masih belum banyak dilibatkan secara maksimal dalam beberapa persoalan yang menyangkut pengembangan pendidikan dan kekaderan. Yang terjadi masih titik tekannya pada pengembangan kompetensi mahasiswa dalam aspek ranah keilmuan sesuai profesinya, sementara aspek pendidikan dan kekaderan (di lingkungan Muhammadiyah) itu harus melahirkan kompetensi kepemimpinan mahasiswa dalam menyiapkan skill kepemimpinan di hadapan umat dan bangsa, masih jauh dari pembinaan yang serius.

Sementara Keberadaan ortom mahasiswa yang ada dalam ranah tersebut (memei seperti IMM, Tapak Suci, Hizbul Wathan, masih kurang pembinaan dan melibatkan secara sungguh-sungguh dalam berkolaborasi dengan mereka. Dalam hal ini manajerial Bagian Kemahasiswaan dengan SDM kampus dan bidang Akademik yang dibawah oleh Warek Akademik dan Keislaman dan Kemuhammadiyah masih belum maksimal. Termasuk keberadaan LPPAIK yang strategis perannya dalam pengembangan alislam kemuhammadiyah (pembentukan karakter pribadi Muhammadiyah) baik di kalangan mahasiswa atau pun tenaga kependidikan dan dosen, tampak belum kuat dalam kolaborasinya untuk menuju cita-cita pendidikan dan kaderisasi seperti yang diungkapkan Buya Hamka di atas.

Secara filosofis dan pemaknaan, kaderisasi dan pendidikan adalah dua kata yang memiliki hubungan erat, bahkan keduanya tidak dapat dipisahkan. Sesuai dengan hasil analisis tentang telaah mengenai konsep pemikiran pendidikan Hamka. Beliau mengatakan bahwa pendidikan adalah upaya untuk menumbuhkan segala potensi manusia meliputi akal, budi, cita-cita dan bentuk fisik agar terwujud pribadi manusia yang sempurna. Di sisi lain upaya kaderisasi dalam Muhammadiyah adalah satu hal yang sangat urgen, untuk itu sesuai dengan teori tersebut, pembentukan kader yang baik adalah upaya penanaman kepribadian kader dengan kriteria tersebut. Penanaman pribadi [ada kader sesuai semangat pendidikan untuk menanamkan nilai-nilai kemanusiaan dan keislaman universal. Pendidikan dalam konsep teori secara esensi memiliki makna yang sama dengan dakwah dalam konsep Islam. Di samping itu dalam ranah gerakan atau organisasi adalah sama dengan kaderisasi. Karena secara esensi makna sama-sama menanamkan nilai-nilai kenaikan. Karena dalam sistem adalah manusia yang berperan sebagai subyek atau obyek, maka nilai-nilai yang dikembangkan manusia adalah nilai-nilai kemanusiaan.

Karena dalam sistem adalah manusia yang berperan sebagai subyek atau obyek, maka nilai-nilai yang dikembangkan manusia adalah nilai-nilai kemanusiaan. Selain itu, materi atau kurikulum menjadi bahan untuk pengelolaan pendidikan, sehingga keberadaannya tidak boleh dinafikan.

Penentuan kurikulum dan materi dalam proses pendidikan, dakwah atau kaderisasi menjadi langkah taktis menuju sebuah keberhasilan meraih harapan yang dicanangkan. Jadi dapat diambil sebuah kesimpulan sederhana bahwa bagian paling esensial pada proses ini adalah terletak pada bentuk pribadi manusia, sehingga proses pendidikan atau kaderisasi mampu membangun kepribadian individu, sebagaimana yang dirumuskan oleh Hamka. Proses kaderisasi atau pendidikan kader untuk mencapai sebuah tujuan, maka melalui dua proses penting yaitu perencanaan dan penerapan.

Jika menggunakan istilah Hamka adalah latihan berfikir dan latihan bekerja. Berfikir untuk mengembnagakan potensi akal-rasio dan cita-cita, sebagai sebuah sebab logis untuk merumuskan harapan dan tujuan yang akan dicapai secara rasional. Kemudian potensi budi dan bentuk fisik dapat dikembangkan dengan keteladanan dan latihan. Dimana keduanya adalah aksi bukan hanya sekedar teori, yang lebih mengedapankan banyak bekerja. Hal ini menjadi semakin relevan dikarenakan dimensi kehidupan masyarakat Indonesia yang beraneka ragam, dan memiliki kuotur budaya yang beraneka warna. Ini tentu berdampak pada pola kaderisasi dan pendekatan metodologis yang harus disesuaikan. Seperti sebuah contoh adalah pola komunikasi, cara berpenampilan dan adat istiadat. Tetapi secara dimensi ruang, secara umum untuk latar belakang intelektual dan kepekaan interaksi dapat dibedakan menjadi dua yaitu masyarakat kota dan masyarakat desa yang relatif memiliki kesamaan.

Satu semangat yang sama dari pemikiran Hamka ialah kuatnya pribadi menjadi kekuatan untuk mulai membangun peradaban manusia. Tentu dilakukan melalui pendidikan. Sehingga relevansi pemikiran Hamka tentang pendidikan dengan kegiatan kaderisasi persyarikatan dapat dijelaskan dengan tabel di bawah ini:

Tabel 2.
Relevansi Pendidikan Hamka dengan Kaderisasi Muhammadiyah⁶²

No	Hakikat dan Tujuan (ontologis)	Strategi (Epistemologis)	Manfaat (kegunaan)
1	Pendidikan Pribadi	Melatih berfikir dan melatih bekerja	Menyiapkan Generasi berwawasan, bertanggungjawab, mandiri, dan Merdeka
2	Meliputi Akal Budi Cita-cita dan bentuk tubuh, Penanaman dan Penguatan Nilai-nilai Keislaman dan Kemuhammadiyahahan (kemanusiaan)	Perencanaan dan Penerapan kurikulum Perkaderan	Berkontribusi dan berperan di dalam berbagai ranah kehidupan terutama sosial, politik, dan ekonomi

Sumber: Diolah dari Pemikiran Pendidikan Islam Hamka

Bila memperhatikan konsep pendidikan Hamka yang menghubungkan filosofis pendidikan di Muhammadiyah dengan kaderisasi Muhammadiyah, maka proses kaderisasi di lingkungan AUM di PTMA di Bandung Raya, baik di UNISA atau pun UM Bandung tampak masih jauh dari maksimal apalagi ideal. Capaian penanaman nilai-nilai al-Islam Kemuhammadiyahahan masih terkonsentrasi pada perkaderan formal melalui jalur akademik dalam sajian matakuliah dan ujian komprehensif. Tetapi penetapan nilai-nilai al-Islam dan Kemuhamamdiyahan menjadi sistem nilai yang melekat dalam kepribadian peserta didik (mahasiswa) atau pun civitas akdemika kampus masih belum nyata. Masih

dibutuhkan proses pembenahan dalam penataan yang harus dimotori LPPAIK atau LPPI di kampusnya masing-masing serta didukung pemangku kebijakan di tingkat atasnya (universitas).

SIMPULAN

Artikel ini menyimpulkan bahwa lemahnya peran AUM khususnya di UMB dan UNISA karena masih diisi oleh kalangan profesional yang cenderung dari luar persyarikatan. Hal ini juga dampak dari absennya blueprint perkaderan di Jawa Barat khususnya di struktural Muhammadiyah di Bandung Raya. Kondisi ini juga diperkuat dengan kenyataan bahwa PTMA yang ada di Bandung ini masih belum maksimal dalam tatakelola dari kebijakan wilayah. Khususnya UM Bandung masih dibackup secara kuat oleh kebijakan langsung dari pusat. Kondisi ini jelas berdampak pada minimalnya peran PTMA pada proses kaderisasi selanjutnya. Hal ini tampak dari belum adanya program strategis untuk merelasikan kampus dengan masyarakat kampung (desa) seperti dalam program KKN Mahasiswa dan sejenisnya. Meskipun ada beberapa kegiatan yang sifatnya temporer, tapi itu dilakukan bukan by design secara sistematis berdasarkan hasil riset dalam core kampus oleh LPP AIK nya. Sementara itu, kondisi ini jika dihadapkan pada cita ideal Hamka, proses kaderisasi di lingkungan PTMA di Bandung Raya, masih belum maksimal. Juga sebelum seperti cita-cita ideal yang dituangkan Majelis Dikti Litbang PP Muhammadiyah dan Majelis Pendidikan Kader, bahwa kampus Muhammadiyah bukan sebagai wadah bagi para pekerja tapi menjadi dapur kaderisasi Muhammadiyah dalam rangka untuk berkhidmat umat dan bangsa secara luas.

Artikel ini juga merekomendasikan *Pertama*, Perlunya kajian serius untuk membenahi kader dalam level pimpinan, dosen dan tendik serta dapat dimitrakan dengan organisasi otonom Muhammadiyah. *Kedua*, perlu penguatan kebijakan pimpinan kampus untuk mendorong Lembaga Al Islam Kemuhammadiyah (LPPAIK) atau LPPI di UNISA supaya berperan baik dalam menjalankan fungsinya sebagai pemelihara dan pengembang ruh Catur Dharma,

ENDNOTES

- ¹ Dikdik L Dahlan, *Sang Surya di Tatar Sunda*, (Bandung: PWM Jabar, 2010)
- ² MPI PWM Jabar, *Peta Kondisi Cabang Dan Ranting Muhammadiyah Di Jawa Barat*, (Bandung: MPI PWM Jabar) 2014, hlm.7
- ³ data SDM Dosen: Diolah dari Riset Divisi Kaderisasi LPPAIK UMBandung, (2021).
- ⁴ Hasil wawancara tertutup dengan sejumlah mahasiswa tahun 2020-2021
- ⁵ Mustofa W. Hasyim, *Ranting itu Penting*, Pustaka SM, Yogyakarta, 2000,
- ⁶ Ahmad Syafii Maarif, *Independensi Muhammadiyah di Tengah Pergumulan Pemikiran Islam dan Politik*, Pustaka Cisendo, Jakarta, 2000, hlm.141
- ⁷ Haedar Nashir, *Revitalisasi Gerakan Muhammadiyah*, BIGRAF Publishing, Yogyakarta, 2000, hlm.22
- ⁸ Tim MPK PP Muhammadiyah, *Sistem Perkaderan Muhammadiyah*, Yogyakarta, 2007
- ⁹ MPK & Majelis Diktilitbang PP Muhammadiyah, 2017:9
- ¹⁰ MPK & Majelis Diktilitbang PP Muhammadiyah, 2017:10
- ¹¹ Tanfidz Keputusan Mukhtar Muhammadiyah ke-47, hlm.30
- ¹² MPK & Majelis Diktilitbang PP Muhammadiyah, 2017:11
- ¹³ Singarimbun, Masri, dan Sofian Effendi, 1989, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: LP3ES)
- ¹⁴ Majelis Pendidikan Kader & Majelis Diktilitbang PP Muhammadiyah (2017)
- ¹⁵ Zakiah Darajat, dkk, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Proyek Pembinaan Perguruan Tinggi Agama IAIN, 1983.
- ¹⁶ Rusdi Hamka, *Pribadi dan Martabat Prof.Dr. Buya Hamka*, Jakarta: Pustaka Panjimas, 1989).
- ¹⁷ Abudin Nata, *Filsafat Pendidika Islam 1*, Jakarta” Logos Wacana Ilmu, 1997:9); Amin Abdullah, *Meodologi Penelitian Agama (Pendekatan Multidispliner)*, Yogyakarta: Lembaga Penelitian UIN Sunan Kalijaga, 2006:10).
- ¹⁸ Pedoman Majelis Pendidikan Kader, PP Muhammadiyah: Yogyakarta, Pasal 1 ayat 4, 2010.
- ¹⁹ PP Muhammadiyah, *Tanfidz Mukhtar ke-46*, 2010, PP Muhammadiyah: Yogyakarta, 2010 hlm.198).
- ²⁰ Majelis Pendidikan Kader PP Muhammadiyah, *Gerakan Muhammadiyah Berbasis Masjid dan Jamaah*, MPK PPM, Yogyakarta, 2009.
- ²¹ Majelis Pendidikan Kader PP Muhammadiyah, *Gerakan Muhammadiyah Berbasis Masjid dan Jamaah*, MPK PPM, Yogyakarta, 2009.
- ²² Majelis Pendidikan Kader PP Muhammadiyah, *Gerakan Muhammadiyah Berbasis Masjid dan Jamaah*, MPK PPM, Yogyakarta, 2009.
- ²³ Majelis Pendidikan Kader PP Muhammadiyah, *Gerakan Muhammadiyah Berbasis Masjid dan Jamaah*, MPK PPM, Yogyakarta, 2009.
- ²⁴ Haedar Nasir, *Dinamika Politik Muhammadiyah*, BIGRAF Publishing, Yogyakarta, 2000.
- ²⁵ lihat Hamka, *Falsafah Hidup*, Republika: Jakarta, 2018; Hamka,2019, *Lembaga Budi*, Republika: Jakarta, dan Hamka, 2017, *Lembaga Hidup*, Republika: Jakarta
- ²⁶ Hamka, *Pribadi Hebat*, (Jakarta: Penerbit Republika. 2015).
- ²⁷ Hamka, *Falsafah Hidup*,2018, Republika
- ²⁸ Hamka, *Falsafah Hidup*,2018, Republika
- ²⁹ Dian Rahmi Zul, “Pemikiran Pendidikan Islam Menurut Buya Hamka”, *Kutubkhanah*, Jurnal penelitian sosial keagamaan, vol.20 no.2 tahun 2020, hlm.110
- ³⁰ Hamka, *Falsafah Hidup*,2018, Republika.
- ³¹ Dian Rahmi Zul, “Pemikiran Pendidikan Islam Menurut Buya Hamka”, *Kutubkhanah*, Jurnal penelitian sosial keagamaan, vol.20 no.2 tahun 2020, hlm.110-
- ³² Singarimbun, Masri, dan Sofian Effendi, 1989, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: LP3ES)
- ³³ Majelis Pendidikan Kader PP Muhammadiyah, *Gerakan Muhammadiyah Berbasis Masjid dan Jamaah*, MPK PPM, Yogyakarta, 2009,
- ³⁴ Haedar, Nasir, *Dinamika Politik Muhammadiyah*, BIGRAF Publishing, Yogyakarta, 2000
- ³⁵ Wawancara dengan Ir.H. Suhada (62), Ketua PWM Jabar (2015-2022), tanggal 28 Desember 2022
- ³⁶ Wawancara dengan Dian Ciptahadi (33), Ketua Bidang Kader PW Pemuda Muhammadiyah Jawa Barat), tanggal Desember 2022
- ³⁷ Wawancara dengan Dewi Mulyani (41) Ketua PWNA Jabar, pada tanggal 28 Desember 2022
- ³⁸ Wawancara dengan Rofiyatul ‘Aisyi, Ketua Bidang Kader DPD IMM Jawa Barat (2022-2024), tanggal 16 Januari 2023
- ³⁹ Wawancara dengan Tia Setiawati (52), Rektor UNISA pada tanggal 24 Januari 2023
- ⁴⁰ Wawancara dengan Tia Setiawati (52), Rektor UNISA pada tanggal 24 Januari 2023

- ⁴¹ Data Diolah dari data dosen & Divisi Kader LPPAIK UM Bandung (2021-2022)
- ⁴² Wawancara dengan Tia Setiawati (52), Rektor UNISA pada tanggal 24 Januari 2023, Wawancara dengan Susi Indriana (49), Ketua MPK PWM Jabar/LPPI UNISA, pada tanggal 28 Desember 2022
- ⁴³ Diolah dari Data Dosen UM Bandung acara Baitul Arqam Dosen 2021& Wawancara dengan Nur Rohmah (48), Ketua LPPI (Lembaga Pengkajian Pengamalan Islam) UNISA, pada tanggal 26 Januari 2023
- ⁴⁴ Wawancara dengan Nur Rohmah (48), Ketua LPPI (Lembaga Pengkajian Pengamalan Islam) UNISA, pada tanggal 26 Januari 2023
- ⁴⁵ Data diolah dari Data PMB UM Bandung (2021-2022)
- ⁴⁶ Data diolah dari Data PMB UM Bandung (2021-2022)
- ⁴⁷ Wawancara dengan Nur Rohmah (48), Ketua LPPI (Lembaga Pengkajian Pengamalan Islam) UNISA, pada tanggal 26 Januari 2023
- ⁴⁸ Wawancara dengan Nur Rohmah (48), Ketua LPPI (Lembaga Pengkajian Pengamalan Islam) UNISA, pada tanggal 26 Januari 2023
- ⁴⁹ Pesma STIKES Aisyiyah Bandung ,2020, *Buku Panduan Pesma STIKES Aisyiyah Bandung*.
- ⁵⁰ Wawancara dengan Hendar Riyadi, pada tanggal 17 Januari 2023
- ⁵¹ Wawancara dengan Tia Setiawati (52), Rektor UNISA pada tanggal 24 Januari 2023, Wawancara dengan Susi Indriana (49), Ketua MPK PWM Jabar/LPPI UNISA, pada tanggal 28 Desember 2022; Wawancara dengan Nur Rohmah (48), Ketua LPPI (Lembaga Pengkajian Pengamalan Islam) UNISA, pada tanggal 26 Januari 2023
- ⁵² Sumber Data Dosen dan Tendik tahun 2021-2022, diolah dari Data SDM & LPPAIK UM Bandung dalam Kegiatan Perkaderan Baitul Arqam Dosen & Tendik.
- ⁵³ Wawancara dengan Nur Rohmah (48), Ketua LPPI (Lembaga Pengkajian Pengamalan Islam) UNISA, pada tanggal 26 Januari 2023
- ⁵⁴ Wawancara dengan Hendar Riyadi, pada tanggal 17 Januari 2023
- ⁵⁵ Wawancara dengan Hendar Riyadi, pada tanggal 17 Januari 2023
- ⁵⁶ Wawancara dengan Hendar Riyadi, pada tanggal 17 Januari 2023
- ⁵⁷ Wawancara dengan Hendar Riyadi, pada tanggal 17 Januari 2023
- ⁵⁸ Wawancara dengan Hendar Riyadi, pada tanggal 17 Januari 2023
- ⁵⁹ Wawancara dengan Hendar Riyadi, pada tanggal 17 Januari 2023
- ⁶⁰ Tim MPK PP Muhammadiyah, *Sistem Perkaderan Muhammadiyah*, (Yogyakarta: Suara Muhammadiyah), 2007, hlm.31-32
- ⁶¹ Tim MPK PP Muhammadiyah, *Sistem Perkaderan Muhammadiyah*, (Yogyakarta: Suara Muhammadiyah), 2007, hlm.31-32
- ⁶² Diolah dari Pemikiran Pendidikan Islam Hamka dalam Hamka, 2018, *Falsafah Hidup*, Republika: Jakarta.

REFERENSI

- Abdurahman. 2007. *Metodologi Penelitian Sejarah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Darban, A. 2000. *Sejarah Kauman; Menguak Identitas Kampung Muhammadiyah*. Yogyakarta: Terawang.
- Divisi Kader LPPAIK UM Bandung. 2021. *Data Baitul Arqam (BA) dosen tahun 2021* (berkas dokumen), Divisi Kader LPPAIK UM Bandung.
- Ilham, R. A., & Hayati, M. 2020. Penerapan Baitul Arqam untuk Penguatan Nilai Bagi Dosen Universitas Muhammadiyah Mataram. *Journal of Character Educatio Society (JCES)*, 3(1), 129-135.
- Isnanto, M. 2017. Gagasan dan Pemikiran Muhammadiyah Tentang Kaderisasi Ulama: Studi Kasus tentang Ulama di Muhammadiyah. *Aplikasia: Jurnal Aplikasi Ilmu-Ilmu Agama*, 17(2), 95-108.
- Khalil, M. (Ed.). 2017. *Pedoman Perkaderan di Perguruan Tinggi Muhammadiyah/Aisyiyah*. Yogyakarta: Majelis Pendidikan Kader & Majelis Diktilitbang PP Muhammadiyah.
- LPCR, T. R. 2014. *Peta Kondisi Cabang dan Ranting Muhammadiyah di Jawa Barat*. Bandung: LPCR PWM Jawa Barat.
- LPPI UNISA. 2021. *Laporan Kegiatan Pembinaan Al-Islam Kemuhammadiyah Bagi Mahasiswa Universitas 'Aisyiyah Bandung, 2020-2021*
- LPPI UNISA. 2022. *Laporan Kegiatan BAL-LKMM Universitas 'Aisyiyah Bandung, 2022*
- LPPI UNISA. 2021. *Laporan Baitul Arqam Purna Study, 9-10 September 2021*
- Mappanyompa. 2019. Problematika Pengkaderan di Perguruan Tinggi Muhammadiyah Mataram dalam Perspektif Norma Pengkaderan Muhammadiyah. *Jurnal Ilmu Hukum*, 10(1).
- Majelis Pendidikan Kader PP Muhammadiyah, 2009, *Gerakan Muhammadiyah Berbasis Masjid dan Jamaah*, Yogyakarta:MPK PPM.
- MPI PWM Jabar. 2014. *Peta Kondisi Cabang Dan Ranting Muhammadiyah Di Jawa Barat* (Edisi Revisi), (Bandung: MPI PWM Jabar)
- Nasir, Haedar. 2000, *Dinamika Politik Muhammadiyah*, Yogyakarta: BIGRAF Publishing.
- Nihayati, F., & Farid, M. 2018. Kaderisasi Muhammadiyah dalam Aspek sosial di Mabarawa Pringsweu, Lampung. *Jurnal Studi Islam*, 20(1), 30-40.
- Pesma STIKES Aisyiyah Bandung, 2020. *Buku Panduan Pesma STIKES Aisyiyah Bandung*.
- PP Muhammadiyah. 2010. *Tanfudz Keputusan Mukhtar Muhammadiyah ke-47*, Yogyakarta: Suara Muhammadiyah.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. 1989. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sjamsuddin, H. 2007. *Metodologi Sejarah*. Yogyakarta: Ombak.
- Singarimbun, Masri, dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: LP3ES.
- Tim Penyusun. 2017. *Pedoman Perkaderan Muhammadiyah*, Yogyakarta: MPK & Majelis Diktilitbang PP Muhammadiyah.