

PENINGKADDERAN ORANG TUA TERHADAP ANAK DI MUHAMMADIYAH: STUDI PADA KELUARGA DI PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH CAKRU JEMBER

Safrizal Muhammad Arifin

Magister Studi Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email: arifinizar@gmail.com

Abstrak: Meskipun peran kader orang tua terhadap anak sangat strategis dalam membentuk manusia yang baik dan berkualitas, penelitian tentang kader orang tua terhadap anak dalam organisasi Muhammadiyah sampai saat ini masih sedikit. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap proses pengkaderan orang tua terhadap anak dalam organisasi Muhammadiyah, tujuan pengkaderan dalam keluarga, hubungan pola asuh dalam keluarga dengan proses pengkaderan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif fenomenologis dengan orang tua dan anak dari 3 keluarga di Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cabang Cakru Jember. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan diskusi kelompok terfokus yang dianalisis secara induktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengkaderan yang dilakukan oleh orang tua bervariasi bahkan dalam menerapkan pola asuh yang ditemukan bersifat lunak dimana orang tua menggunakan salah satu dari dua gaya asuh (gaya asuh campuran). Dengan kata lain, orang tua tidak semata-mata menerapkan salah satu pola asuh dalam mendidik anaknya menjadi kader aktif organisasi otonom Muhammadiyah. Tidak semua pola asuh yang diterapkan orang tua kepada anaknya bersifat negatif. Dalam situasi dan kondisi yang sama di mana orang tua ingin menunjukkan otoritasnya, gaya pengasuhan otoriter atau permisif dapat diterapkan. Dalam penelitian ini, partisipasi berbagi pengalaman dalam proses pengkaderan Muhammadiyah dalam lingkup keluarga dan hambatan yang dialami keluarga selama terlibat aktif di Muhammadiyah. Temuan penelitian ini dapat menjadi referensi yang berguna dalam bidang Psikologi Pendidikan Islam dalam memahami peran orang tua sebagai faktor penting kader keluarga dalam organisasi Muhammadiyah.

Kata Kunci: Pengkaderan, Keluarga, Muhammadiyah

PENDAHULUAN

Muhammadiyah saat ini telah berkembang dengan pesat, kualitatif maupun kuantitatif. Tantangan yang dihadapi serta permasalahan yang muncul pun sedemikian kompleks bahkan dinamika dalam organisasi selalu muncul. Tarik menarik antara tuntutan ke arah perubahan yang berorientasi ke arah kemajuan (reformasi) dengan usaha memelihara komitmen gerakan dalam berbagai dimensinya mewarnai dinamika Muhammadiyah. (Haidar, 2000. Karena itu, dalam memahami perkembangan organisasi yang didirikan

oleh KH. Ahmad Dahlan lebih dari tiga perempat abad yang lalu ini, perlu didekati secara lebih simultan atau komprehensif dengan memperhitungkan berbagai faktor. Setiap upaya memahami gerakan ini secara linier, hitam-putih, dan hanya memperhitungkan satu faktor, maka yang akan terjadi adalah bias.

Demikian halnya dalam memahami fenomena kaderisasi di dalam Muhammadiyah, sebagaimana hal itu terjadi dalam organisasi-organisasi sosial keagamaan lainnya. Kaderisasi dalam Muhammadiyah sebagai usaha strategis dalam menggali, membina, dan

mengembangkan potensi sumberdaya manusia yang diorientasikan pada terbentuknya tenaga inti penggerak organisasi, juga perlu dipahami dalam kaitan banyak faktor. Kaderisasi tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan proses dan struktur perkembangan gerakan Muhammadiyah saat ini. Jika di pandang berhenti, gagal atau *mandeg*, maka hal itu perlu dilihat dan dikembalikan pada kondisi perkembangan Persyarikatan saat ini, baik sistem maupun para pelakunya.

Masalah kaderisasi dalam Muhammadiyah adalah aspek penting dan dinamika juga terkait dengan dimensi situasional, struktural, dan doktrinal dari Persyarikatan ini. Dengan demikian, mendiskusikan masalah tersebut tidak cukup memadai jika menempatkan kaderisasi sebagai masalah teknis instrumental tanpa mengaitkan dengan gagasan dasar, struktur kelembagaan, dan konteks perkembangan Muhammadiyah. Muhammadiyah pada awal kelahirannya adalah sebuah alam pikiran KH. Ahmad Dahlan tentang Islam, yang kemudian menjadi sebuah organisasi gerakan yang bernama Muhammadiyah. Muhammadiyah lahir karena faham Kyai Ahmad Dahlan tentang Islam (Tamimy, 1978). Fakhruddin (1990) menambahkan bahwa Islam yang hidup dan menghidupkan, Islam yang menggerakkan kehidupan. Islam yang murni dan bersumber pada Al-Quran dan Sunah, mengembangkan ijtihad. Dalam anggaran dasar muhammadiyah dijelaskan bahwa Muhammadiyah mengidentifikasikan jati dirinya sebagai Gerakan Islam dan Dakwah *Amar Ma'ruf Nahi Mungkar*, berakidah Islam dan bersumber dari Al-Quran dan Sunnah dengan maksud dan tujuan menjunjung tinggi agama Islam sehingga terwujud masyarakat utama, adil, dan makmur yang diridhoi Allah subhanallahu wata'ala.

Basyir (1992) mengemukakan bahwa

Misi Muhammadiyah dalam kehidupan ialah: 1) menegakkan keyakinan tauhid yang murni sesuai dengan ajaran Allah SWT yang dibawa oleh para nabi sejak nabi Adam 'alaihissalam hingga Nabi Muhammad SAW sebagai esensi ajaran Islam, 2) menyampaikan ajaran Islam yang bersumber dari kitab suci Al-Quran dan Hadist Rasulullah SAW, 3) memujudkan amalan Islam dalam diri, dan keluarga, serta masyarakat, 4) pemahaman agama dengan menggunakan rasio. Pemahaman Islam dengan menggunakan rasio pada misi kelima sepanjang hal itu sesuai dengan jiwa ajaran Islam (PP Muhammadiyah 1992).

Pada awal berdirinya, Muhammadiyah telah mengambil langkah dan peran strategis dengan bentuk amal nyata, yakni dengan melaksanakan pendidikan dan pengkader dalam lembaga formal yang diharapkan mampu menjadi anak panah Muhammadiyah yang saat ketika dilepas dari busurnya akan dapat menerjang objek sasaran dan dapat memberikan warna pada objek yang dituju asroefi 1983 Hal ini diperkuat dengan organisasi-organisasi yang berada dibawah Muhammadiyah, yaitu organisasi otonom Muhammadiyah yang diberikan kebebasan dalam menjalankan organisasinya namun tetap mengacu pada tujuan didirikannya Muhammadiyah. Organisasi tersebut antara lain 'Aisyiyah, Pemuda Muhammadiyah, Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah, Hizbul Wathan, Nasyiatul 'Aisyiyah, Tapak Suci dan Ikatan Pelajar Muhammadiyah, yang diharapkan mampu memperkokoh keberadaan persyarikatan Muhammadiyah ke depan.

Namun disadari atau tidak, dalam berorganisasi seringkali muncul sinyalemen akan adanya krisis generasi. Sesungguhnya, jika yang dimaksudkan generasi adalah kader dalam arti kuantitas, maka sebuah organisasi sama sekali tidak mengalami krisis kader.

Indikasinya adalah, organisasi-organisasi kepemudaan misalnya Muhammadiyah dimanapun tidak pernah sepi peminat, dan tetap menjadi pilihan pengaderan ideologis dalam konteks Muhammadiyah. Tetapi, seringkali jumlah yang banyak tidak dengan sendirinya mencerminkan kualitas yang baik. Maka, pada berbagai bidang strategis, haruslah diakui bahwa ada persoalan cukup serius dalam kesinambungan antargenerasi di organisasi.

Nashir berpendapat untuk mengembangkan kualitas kader Muhammadiyah diperlukan dukungan dan suplai sumberdaya manusia dari keluarga-keluarga Muhammadiyah sendiri. Keluarga-keluarga di lingkungan Muhammadiyah perlu difungsikan selain dalam mensosialisasikan nilai-nilai ajaran Islam juga melaksanakan fungsi kaderisasi, sehingga anak-anak tumbuh menjadi generasi Muslim Muhammadiyah yang dapat menjadi pelangsup dan penyempurna gerakan dakwah di kemudian hari. Keluarga-keluarga di lingkungan Muhammadiyah dituntut keteladanan (*uswah hasanah*) dalam mempraktikkan kehidupan yang Islami yakni tertanamnya ihsan/kebaikan dan bergaul dengan ma'ruf, saling menyayangi dan mengasihi, menghormati hak hidup anak, saling menghargai dan menghormati antar anggota keluarga, memberikan pendidikan akhlak yang mulia secara paripurna, membiasakan bermusyawarah dalam menyelesaikan urusan, berbuat adil dan ihsan serta menjauhkan segenap anggota keluarga dari bencana siksa api neraka.

Untuk itu diperlukan peran kepemimpinan orang tua dalam pembinaan dan pola asuh anak-anak keluarga Muhammadiyah secara terpadu. Seperti halnya ketua umum Pimpinan Daerah Muhammadiyah Jember KH. Khusno, S.Ag, M.Pd. Imengatakan, warga Muhammadiyah dan orang tua sudah

harus berpikir serius tentang regenerasi. Semakin sulitnya mencari generasi muda Muhammadiyah di banyak cabang menjadikan ancaman bagi persyarikatan ini di masa yang akan datang. Penegasan Ketua Umum Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) Jember itu disampaikan saat berlangsungnya acara silaturahmi dan diskusi AMM dan PDM Jember di Cafe Gumitir, Kabupaten Jember. KH. Khusnomenegaskan, untuk mengatasi masalah regenerasi itu adalah dengan melibatkan putra dan putri warga Muhammadiyah aktif diberbagai kegiatan yang dilaksanakan. Tanpa melibatkan mereka, dikuatirkan putra dan putri warga Muhammadiyah tidak akan mengenal lagi persyarikatan ini.

Kaderisasi adalah program dan kegiatan Muhammadiyah yang tidak akan pernah berhenti dalam setiap masanya. Disamping itu pelaksanaan misi program kerja persyarikatan Muhammadiyah membutuhkan peran kader yang kompeten, militan, amanah, dan istiqomah. Tidak dapat kita pungkiri lagi bahwa eksistensi kader sebagai regenerasi muda di Muhammadiyah sangatlah urgen oleh karena itu maka menjadi sangatlah penting untuk terus melakukan proses-proses pengkaderan yang berjenjang dari pengkaderan dasar sampai dengan perkaderan paripurna sebagai pengkaderan akhir di Persyarikatan. Hal ini menjadi penting agar kader sustainable "kaffah" dalam mengikuti pengkaderan di Muhammadiyah.

Menurut pengamatan penulis terjadi di beberapa Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cakru Daerah Jember, para pengurus serta pimpinan amal usaha Muhammadiyah enggan mengkader atau melibatkan anak-anaknya dalam kegiatan Muhammadiyah, bahkan mungkin ada anak dari orang tua yang aktif dalam organisasi justru tidak pernah shalat di masjid. Sesungguhnya orang tua dalam bingkai keluarga memainkan peran yang

cukup besar dalam mempersiapkan regenerasi, karena dari keluargalah seyogyanya regenerasi itu bermula. Maka kualitas perkaderan jelas penting terlebih kepemimpinan orang tua dalam organisasi semestinya mampu memberi pengaruh positif terhadap anak. Anak adalah individu yang gemar melakukan imitasi dan juga modeling. Salah satunya adalah peran orangtua sebagai role model dari anak. Secara naluriah, anak akan selalu mengikuti perilaku dan juga tindakan yang sering dilakukan oleh orangtua, ataupun orang yang lebih tua seperti kakaknya, atau pengasuhnya. Kiranya berpijak dari permasalahan, pengalaman serta kesan itulah yang menyadari sekaligus melatar belakangi untuk mengkaji dan meneliti tentang Pengkaderan Orang Tua Terhadap Anak di Muhammadiyah: Studi Pengalaman 3 Keluarga Di Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cakru Daerah Jember

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan fenomenologis. Dalam penelitian ini yang akan diamati lebih fokus adalah mengenai pengkaderan orang tua terhadap anak di Muhammadiyah studi pengalaman 3 keluarga di Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cakru Daerah Jember. Subjek (partisipan) yang diambil sebagai sumber data dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *purposive*. 3 keluarga di Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cakru. Penelitian ini bersifat kualitatif fenomenologis dengan subjek 16 orang yang terdiri dari 6 orang tua dan 10 anak dari 3 keluarga, yang orang tuanya aktif di Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cabang Cakru. Pengumpulan data dilakukan dengan cara; wawancara, tanya jawab tertulis, dan observasi. Santoso (2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengkaderan adalah proses, cara, perbuatan mendidik atau membentuk seseorang menjadi kader. Pengkaderan tidak lain adalah suatu proses pembentukan karakter seseorang agar sepaham dengan ideologi suatu kelompok, menumbuhkan aspek-aspek kepribadian seseorang menuju arah yang lebih bijak dan penanaman nilai-nilai kemanusiaan agar terciptanya regenerasi yang kelak akan berjalan bersama untuk mencapai tujuan. Dalam pedoman Majelis Pendidikan Kader tahun 2010 Pasal 1 ayat 4 ditegaskan bahwa, "Kader adalah anggota inti yang terlatih serta memiliki komitmen terhadap perjuangan dan cita-cita Persyarikatan." Jadi, jelas bahwa manusia yang berkualitas itulah yang terpilih dan berpengalaman dalam berorganisasi, berinisiatif dan taat asas, yang dapat disebut sebagai kader. Dalam Tanfidz Muktamar ke 46 di Malang (2010) dijelaskan adapun kader termasuk bagian inti dari anggota, yakni anggota yang utama dan berperan sebagai anak spanah gerakan Muhammadiyah. Apapun yang sukar dan tidak bisa dilakukan oleh kader, maka kader itulah yang terpilih atau anggota yang utama.

Kaderisasi menjadi program yang penting dan strategis mengingat misi dan eksistensi Muhammadiyah khususnya di Cabang Cakru, sebagai Gerakan Islam, Dakwah *Amar Ma'ruf Nahi Mungkar* dan *Tajdid*, bersumber pada Al-Quran dan As-Sunnah. (AD Muhammadiyah Bab II Pasal 4 Ayat 1). Oleh karena itu Muhammadiyah di Cabang Cakru harus selalu bergerak untuk membangun kemajuan. Dalam gerakannya itu keberadaan kader-kader yang berkualitas dan bermutu serta konsisten memiliki arti penting bagi Persyarikatan. Keberadaan kader itu bukan saja untuk kelangsungan regenerasi dan suksesi kepemimpinan

yang terjaga, tetapi juga penambahan personil yang memperkuat barisan dakwah dan jihad yang terorganisir yang berada di Muhammadiyah Cabang Cakru.

Beberapa poin keputusan Mukhtamar Muhammadiyah ke-45 di Malang (3-8 Juli 2005) dan Mukhtamar ke-46 di Yogyakarta (3-8 Juli 2010) menegaskan kembali arti penting program pengkaderan dan keberadaan kader diseluruh lini Persyarikatan Muhammadiyah baik tingkat ranting sampai dengan tingkat Pusat. Hal ini menunjukkan kesadaran yang terbangun pada struktur dan personal pimpinan Cabang Muhammadiyah Cakru serta harapan keluarga Muhammadiyah pada khususnya.

Terkait dengan kepentingan pengkaderan, salah satu butir keputusan Mukhtamar ke-45 di Bidang Organisasi berbunyi, "Kebijakan pengkaderan harus ditinjau kembali terutama dalam pembinaan ruh/jiwa agama karena semakin melemahnya nilai-nilai spiritualitas dibandingkan intelektualitas dalam Muhammadiyah." (Tanfidz Keputusan Mukhtamar Muhammadiyah ke-45). Perhatian terhadap pengkaderan dan kader telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari budaya organisasi dan dinamika Muhammadiyah sejak awal berdirinya hingga saat ini. Apalagi dalam budaya organisasi di Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cakru yang dalam proses perjalanannya menggerakkan roda persyarikatan secara masih melaksanakan program pengkaderan di Amal Usaha Muhammadiyah, Ortom Muhammadiyah serta MPK pada setiap periodenya.

Namun seiring waktu berjalan masih ada beberapa evaluasi terkait dengan proses pengkaderan Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cakru dengan melemahnya sistem kaderisasi dalam keluarga. Secara sosiologis, keluarga merupakan golongan masyarakat terkecil yang terdiri dari sua-

mi-istri, baik bersama dengan anak atau tanpa anak. Secara yuridis, dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga disebutkan bahwa keluarga adalah unit terkecil dalam masyarakat yang terdiri dari suami istri dan anaknya, atau ibu dan anaknya. Karena salah satu sektor arah kaderisasi adalah diantaranya penguatan pada sektor pengkaderan keluarga. Sebagaimana tercantum pada sistem pengkaderan di Muhammadiyah yang menjadikan empat sektor jalur kaderisasi yaitu: 1) jalur keluarga, 2) amal usaha, 3) organisasi otonom, 4) program khusus : Majelis Pendidikan Kader.

Dalam Pendoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah tentang kedudukan keluarga adalah sebagai tiang utama kehidupan umat dan bangsa sebagai tempat sosialisasi nilai-nilai yang paling intensif menentukan. Karena itu menjadi kewajiban setiap anggota Muhammadiyah untuk mewujudkan kehidupan keluarga yang sakinah mawaddah wa rahmah, yang dikenal keluarga sakinah. Sakinah menurut bahasa berarti kedamaian, ketenteraman, ketenangan, dan kebahagiaan. Sebuah kebahagiaan yang mendalam jika keluarga di Muhammadiyah bisa menjalankan fungsi dari keluarga yaitu mensosialisasikan nilai-nilai ajaran Islam juga melaksanakan fungsi kaderisasi, sehingga anak-anak tumbuh menjadi generasi Muslim Muhammadiyah yang dapat menjadi pelangsun dan peyempurnagerakandakwahdikemudian hari. Inilah yang dialami oleh 3 keluarga Muhammadiyah di Cabang Cakru, bagaimana mereka bisa menerapkan pengkaderan dari pemahaman fungsi keluarga yang bahagia di lingkungan Muhammadiyah. Ada beberapa indikator

keluarga bahagia di lingkungan Muhammadiyah diantaranya adalah a. berdiri di atas pondasi keimanan yang kokoh, b. menunaikan misi ibadah dalam kehidupan, c. mentaati ajaran agama, d. saling mencintai dan menyayangi, e. saling menjaga dan menguatkan dalam kebaikan, f. kompak mengkader anak-anak untuk menjadi pelopor, pelangsunng dan penyempurna dalam khittah persyarikatan Muhammadiyah, g. berkontribusi untuk kebaikan dan kemajuan umat bangsa dan negara.

Berkaitan dengan pola asuh adalah hubungannya antara pengkaderan dengan mengacu pada pendapat Diana Baumrind dalam John W. Santrock (2003) menyebutkan empat tipe gaya pola asuh: authoritarian, authoritative, neglectful dan indulgent. Anak bisa bertingkah baik atau bertingkah laku buruk semua tergantung pada pola pengasuhan orang tua dalam keluarga. Pengalaman pola asuh orang tua kepada subjek untuk aktif di Muhammadiyah yang dialami oleh subjek cukup variatif. Dalam hal ini sikap orang tua pada 3 keluarga di Muhammadiyah terhadap anak masih memberi kebebasan yang bertanggung jawab. Artinya, apa yang dilakukan oleh anak yang aktif berorganisasi ataupun kegiatan sosial masyarakat tetap harus ada kontrol dan di bawah pengawasan orang tua serta yang terpenting adalah dapat dipertanggung jawabkan secara moral. Anshori (2017)

Maka dalam kenyataannya setiap pola pengasuhan tidaklah diterapkan secara kaku, orang tua pada subjek di 3 keluarga Muhammadiyah Cakru menggunakan satu atau dua cara (campuran pola asuh). Dengan kata lain para subjek tidak menetapkan atau menerapkan salah satu tipe saja dalam mendidik dan mengkader anaknya. Tidak semua dari empat pola pengasuhan yang diterapkan oleh orang tua terhadap anaknya itu semua negatif, bisa jadi dalam kondisi serta situasi yang

berbeda salah satu pola asuh sangat relevan digunakan. Semisal jika ingin memperlihatkan kewibawaannya orang tua dapat memperlihatkan pola asuh otoriter atau demokratis. Peran orang tua dalam keluarga sangat strategis dalam membentuk manusia yang baik dan berkualitas. Sebab keluargalah yang meletakkan dasar-dasar akidah, moral, akhlak dan budi pekerti. Orang tualah yang mengetahui dan memahami bakat anaknya di saat paling awal. Orang tualah yang paling dulu mengetahui karakter dasar anak. Karena itu dengan pengetahuan tersebut orang tua bisa memupuk bakat-bakat yang baik dan menekan bakat-bakat yang buruk yang bisa merusak masa depan anak. Oleh sebab itu lembaga keluarga harus menjadi tempat pendidikan pertama dan utama untuk mendasari pendidikan secara keseluruhan.

Pengkaderan pada hakikatnya merupakan pembinaan personal anggota dan pimpinan secara terprogram dengan tujuan tertentu bagi persyarikatan. Dalam Muhammadiyah pengkaderan dititikbertkan pada pembinaan ideologi (Muktamar ke-37) membangun kekuatan dan kualitas pelaku gerakan, ideologi gerakan dan mengoptimalkan sistem kaderisasi yang menyeluruh dan berorientasi ke masa depan (Muktamar ke 45 di Malang) revitalisasi kader dan anggota Muhammadiyah (Muktamar ke-46 di Yogyakarta). Dengan demikian, penitikberatan pengkaderan Muhammadiyah menjadi penanaman nilai, sikap dan cara berpikir. Seperti halnya SYM dan SHR dalam proses pengkaderan sebagai skala prioritas adalah peningkatan kompetensi dan integritas terutama dalam aspek ideologi, ilmu pengetahuan dan wawasan tentang Islam serta kualitas kepemimpinan dan manajemen organisasi bagi anak-anaknya. Dalam sistem perkaderan Muhammadiyah (2015) dijelaskan

bahwa dalam pengkaderan harus terjadi penyadaran dan peneguhan pada arah yang kompleks seperti pada penjelasan di atas.

Dalam perkembangan Muhammadiyah di Cabang Cakru dewasa ini di tengah perkembangannya pada Amal Usahanya tumbuh adanya kecenderungan sikap apatis (masa bodoh) terhadap kedudukan dan fungsi keluarga sehingga muncul pelanggaran nilai-nilai serta menipisnya semangat ruh gerakan dakwah Islam di lingkungan Muhammadiyah. Bahkan sinyalemen menunjukkan adanya kesenjangan antara pemudaran nilai-nilai ruh Islam dalam keluarga Muhammadiyah. Demikian pula dengan gejala tokoh-tokoh Muhammadiyah merasa apatis untuk tidak terlibat dalam pengkaderan khususnya dalam lingkup keluarga. Merupakan hal yang ganjil, secara etik, jika tokoh-tokoh Muhammadiyah sibuk sepanjang hari berkiprah mengembangkan Muhammadiyah dan mengkader anak-anak muda lain, sementara anak-anaknya sendiri tidak dibina ke arah itu, bahkan tidak jarang menjadi "enclave" atau komunitas yang asing dari ayah ibunya sebagai orang Muhammadiyah (Nashir, 2000). Lebih ganjil lagi, jika ada tokoh-tokoh Muhammadiyah dengan sengaja dan mungkin penuh rasa bangga tidak merepotkan atau menyibukkan anak-anaknya untuk aktif di Muhammadiyah (melalui organisasi otonom AMM) karena alasan-alasan demi mengejar prestasi di luar (sementara anak orang lain dimotivasi). Sinyalemen tersebut mengisyaratkan sekaligus mengharuskan pimpinan Muhammadiyah untuk bertanya, tidakkah sebenarnya telah terjadi krisis ideologi dalam arti krisis identitas dan krisis dalam ber-Muhammadiyah?. Hal itulah yang dicermati oleh 3 keluarga Muhammadiyah di Cabang Cakru, AKM menganggap bahwa krisis ideologi pada

hakikatnya adalah krisis ruh Islam dan akan berkibat buruk terhadap strategi, langkah perjuangan Muhammadiyah serta dalam ber-Muhammadiyah. Jika krisis tersebut terjadi maka tidak mustahil dalam waktu bersamaan di Muhammadiyah Cakru muncul persepsi mengenai ibadah, keikhlasan serta amaliyah bergeser ke arah baru bahkan mengalami pemudaran karena muncul persepsi tentang upah, budaya pamrih, dan kelayakan di Muhammadiyah.

Dalam peneguhan ideologi melalui pengkaderan dalam keluarga juga terkandung pewarisan nilai dan tradisi Muhammadiyah. Misalnya revitalisasi ideologi selalu bertautan dengan kesadaran tentang paham agama dan etos beragama di Muhammadiyah. Seluruh subjek dari 3 keluarga Muhammadiyah di Cabang Cakru sepakat bahwa pewarisan nilai dalam pengkaderan dalam lingkup keluarga adalah berkaitan dengan tradisi dan karakter yang menjadi modal budaya Muhammadiyah yang perlu terus dijaga dan dilestarikan dari generasi ke generasi. Dalam hal ini terjadi penguatan budaya ber-Muhammadiyah, yakni menghidupkan kembali serta menjaga nilai-nilai ber-Muhammadiyah seperti; keikhlasan, kebersamaan, semangat kemajuan dan kedermawanan.

KESIMPULAN

Proses pengkaderan yang di terapkan 3 keluarga di Muhammadiyah beraneka ragam dan berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Banyak pengalaman dalam proses pengkaderan yang dialami keluarga Muhammadiyah dari menerapkan pola asuh yang demokratis dalam hal berorganisasi, walaupun tidak kaku dengan satu cara pola asuh tergantung situasi dan kondisi. Walau demikian banyak pengalaman dari anak-anak di 3 keluarga tersebut justru memotivasi diri untuk aktif mengikuti organisasi baik di Muhammadiyah ataupun di

tingkat ortom Muhammadiyah. Dalam upaya proses pengkaderan, orang tua di 3 keluarga Muhammadiyah ini sebatas berupaya secara verbal saja, seperti menganjurkan, menyuruh, melarang, dan memotivasi. Sebagian diantaranya juga terlihat memberikan pembiasaan ataupun menjadi *uswah* teladan secara konsisten kepada anak dalam berorganisasi. Adapun dalam upaya peningkatan pada penerapan ideologi Muhammadiyah sudah terlihat dengan upaya menitik beratkan pengkaderan pada sisi ibadah dan akhlaq dan membiasakan mengenal Muhammadiyah semenjak dini dengan masuk di lembaga pendidikan Muhammadiyah serta ikut aktif dalam keanggotaan di Ortom Muhammadiyah.

Adapun orang tua yang lain berupaya untuk lebih tegas mengarahkan anak-

anaknya ke lembaga pendidikan yang di kelola Amal Usaha Muhammadiyah. Itulah proses pengkaderan yang diupayakan dalam keluarga untuk bisa memberikan pemahaman tentang Muhammadiyah semenjak dini. Meski demikian orang tua dari 3 keluarga juga menerapkan komunikasi yang baik dengan anak-anak, sehingga antara anak dan orang tua terjalin kedekatan emosional dan saling terbuka. Apalagi didukung dengan karakter anak-anak yang penurut dan dominasi dukungan dari lingkungan yang kondusif. Hambatan yang dialami oleh 3 keluarga Muhammadiyah di antaranya ada yang berasal dari faktor internal seperti psikologis anak dan faktor eksternal contohnya keluarga, teman sebaya, ekonomi, dan sosial lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, M. 2017. Metode Pembelajaran Tahfız Al-Qur'an di Madrasah Aliyah Tahfız Nurul Iman Karanganyar dan Madrasah Aliyah Al-Kahfi Surakarta, *Profetika: Jurnal Studi Islam* 17 (02), 29-35
- Nashir, Haedar. 2000. *Revitalisasi Gerakan Muhammadiyah*. Yogyakarta: Bigraf Publisng.
- Tamimy, H.M. Djinjar. 1978. *"Pokok-pokok Pemikiran Tentang Agama Islam"* PP Muhammadiyah, Yogyakarta.
- KH. AR. Fakhruddin. 1990 *"Amalan Muhammadiyah dan Pemikiran Masa Depan"*, dalam Sujarwanto & Haidar Nashir, *"Muhammadiyah dan Tantangan Masa Depan: Dialog Intelektual"*. Yogyakarta: Tiara Wacana,.
- Basyir, H. Ahmad Azhar, MA. 1992. *"Misi Muhammadiyah Sebagai Gerakan Islam"*. Yogyakarta: PP Muhammadiyah BPK
- M Yusron Asrofi. 1983. *Kyai Haji Ahmad Dahlan dan Kepemimpinannya*. Yogyakarta: Yogyakarta Ofset.
- Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah, Keputusan Muktamar Muhammadiyah ke 44 Tahun 2000 di Jakarta, h. 68
- Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah, Keputusan Muktamar Muhammadiyah ke 44 Tahun 2000 di Jakarta, h. 68
- Santoso, M. 2020. Contribution Boarding Schools for Social Changes in Central Java Indonesia. *Int. J. Psychosoc. Rehabil* 24 (06), 7851-7859
- Sistem Perkaderan Muhammadiyah, Tim Majelis Pendidikan Kader PPM Muhammadiyah, Yogyakarta, 2015.

Tim Bidang Pendidikan dan Kaderisasi PWPM Jatim, Pedoman Perkaderan Pemuda Muhammadiyah, h. 4

PP Muhammadiyah, Pedoman Bermuhammadiyah", PP Muhammadiyah BPK, Yogyakarta, 1992,