

## MERETAS PROBLEM PERKADERAN 'AISYIYAH DAN ALTERNATIF SOLUSI BERBASIS POTENSI

*Mahasri Shobahiya*

---

Dosen Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Surakarta,  
e-mail: mahasrishobahiya@yahoo.co.id /  
Mahasri.Shobahiya@ums.ac.id

### ABSTRACT

*The development of 'Aisyiyah organizationally and Charitable Enterprises Muhammadiyah /' Aisyiyah (AUM / A) in quantity and quality, which spread from Sabang to Merauke, even grow well in some countries, would require the availability of a militant cadre, reliable, and professional that will continue the struggle of predecessors, both as head of the organization as well as managing AUM / A. Meanwhile, the crisis of cadre is still strongly felt, as indicated by the number of member Aisyiyah in dual position with multilevel dual position. It was certainly an impact on the ineffectiveness of the leadership of personnel performance and manager of AUM / A, adversely affects the creativity of leadership personnel due to limited time, energy, and the opportunity. The above conditions certainly can not be neglected. Solutive efforts to resolve the question of cadres to be important to do. What strategy needs to be done, it should also be formulated. Therefore, this paper attempts to hack cadre problem, parse and formulate a solution-based efforts of its potency.*

**Keywords:** 'Aisyiyah, cadre problem, the cadre solution

بحث الكاتب أهمية تأييد الإيدولوجية المحمدية لتكوين التضامن الداخلي، وفي هذه السنوات الأخيرة قد انحط نشاط أعضاء هذه الجمعية في دراستهم وفهمهم حتى لا تروقهم إيدولوجية هذه الجمعية، فانتقلوا إلى الجمعيات الأخرى باختلاف أئمتهم وجداهم، وعزموا أن تعود الجمعية المحمدية إلى الجمعية التي تؤسس على الجماعة التي تدارس التعاليم الإسلامية. وقل دور

العلماء في لعبهم بظهور العلماء الجدد. ولا يد لكل عضو من أعضاء الجمعية المحمدية أن يدعوا نشاط تأييد الرابطة الداخلية بدون إضاعة رؤيتها.

الألفاظ الرشيسية: الا يدولوجية، الجمعية المحمدية، تأييد رابطة الجمعية.

## PENDAHULUAN

‘Aisyiyah adalah sebuah organisasi perempuan terbesar di dunia, sebagaimana diungkapkan oleh Dra. Siti Noorjannah Djohantini, MM., M.Si.,<sup>1</sup> dalam Sambutan Pembukaan Seminar Pra Mukhtamar, Sabtu, 23 Mei 2015, di STIKES ‘Aisyiyah Yogyakarta. Ungkapan tersebut muncul barangkali karena melihat ‘Aisyiyah telah berkembang dari Sabang sampai Merauke, bahkan berkembang pula di beberapa Negara lain, seperti Malaysia dan Mesir, yang telah berdiri Pimpinan Cabang Istimewa ‘Aisyiyah (PCIA). Di samping itu, juga ditunjukkan dengan besarnya jumlah amal usaha dan karya nyata dalam berbagai bidang, yang tetap eksis, bahkan tampak semakin eksis meski usia telah satu abad.

Secara organisatoris, berkembangnya ‘Aisyiyah ditunjukkan dengan adanya 9.522 Ranting, 2.922 Cabang, 435 Daerah, 34 Wilayah, dan 2 (dua) Cabang Istimewa (di

luar negeri) sebagaimana tertulis di atas, yaitu di Malaysia dan Mesir. Meski demikian, jika dibandingkan dengan Muhammadiyah, ‘Aisyiyah pada level Daerah ke bawah ada selisih lebih sedikit dibandingkan Muhammadiyah. Di Muhammadiyah, ada 448 Daerah, 3.566 Cabang, 13.137 Ranting, dan 15 PCIM (Pimpinan Cabang Istimewa Muhammadiyah). Sedangkan secara karya nyata ditunjukkan dengan dimilikinya 15.918 TK/PAUD (Taman Kanak-kanak/Pendidikan Anak Usia Dini), 1.607 Satuan PAUD sejenis, 72 Taman Asuh Anak, 1.579 Taman Pendidikan Al-Qur’an, 18 SD (Sekolah Dasar), 5 (lima) MI (Madrasah Ibtidaiyah), 4 (empat) SMP (Sekolah Menengah Pertama), 8 (delapan) MTs (Madrasah Tsanawiyah), 5 (lima) SMK (Sekolah Menengah Kejuruan), 3 (tiga) SMA (Sekolah Menengah Atas), 5 (lima) MA (Madrasah Aliyah), 229 Madrasah Diniyah Awaliyah Putri, 3 (tiga) Pesantren, 4.280 Pendidikan Non Formal, 18 Sekolah Berkebutuhan Khusus, 8

<sup>1</sup> Ketua PP ‘Aisyiyah Periode 2010-2015 dan 2015-2020, yang mengutip pandangan James L. Peacock, seorang antropolog dari Amerika Serikat.

(delapan) PTA (Perguruan Tinggi 'Aisyiyah), 15 RS (Rumah Sakit), 64 RB (Rumah Bersalin), 7 (tujuh) RSIA (Rumah Sakit Ibu dan Anak), 27 BP (Balai Pengobatan), 44 BKIA (Balai Kesehatan Ibu dan Anak), 3 (tiga) apotik, 52 Posyandu (Pos Pelayanan Terpadu), 230 panti asuhan, dan 843 koperasi.<sup>2</sup>

Berkembangnya 'Aisyiyah secara organisatoris dan Amal Usaha Muhammadiyah/ 'Aisyiyah (AUM/A) secara kuantitas maupun kualitas tentu menuntut ketersediaan kader-kader yang militan, handal, dan professional yang akan meneruskan perjuangan para pendahulu, baik sebagai pimpinan organisasi maupun pengelola AUM/A. Sementara itu, krisis kader masih sangat dirasakan, antara lain ditunjukkan dengan masih banyaknya warga 'Aisyiyah yang rangkap jabatan dengan multilevel rangkap jabatan. Hal itu tentu berdampak pada tidak efektifnya kinerja personalia pimpinan dan pengelola AUM/A, juga berdampak pada rendahnya kreativitas personalia pimpinan karena terbatasnya waktu, tenaga, dan kesempatan yang dimiliki.

Kondisi di atas tentu tidak bisa dibiarkan begitu saja. Upaya solutif untuk menyelesaikan persoalan kader menjadi penting untuk dilakukan.

Bagaimana strategi yang perlu dilakukan, perlu juga dirumuskan. Oleh karena itu, tulisan ini berupaya untuk meretas problem perkaderan, mengurai dan merumuskan upaya-upaya solutif berbasis potensi yang dimiliki.

## PENTINGNYA KADER DAN PERKADERAN

Dinamika dan kemajuan yang diraih 'Aisyiyah antara lain dipelopori dan didukung para kader yang memiliki komitmen, keikhlasan, keahlian, dan semangat juang tinggi dalam melaksanakan amanah dakwah *amar ma'ruf* dan *nahi munkar*. Reputasi 'Aisyiyah sebagai organisasi sosial keagamaan modern pun telah diakui dan dikenal luas melalui kegiatan dan amal usahanya serta hasil yang telah diraih, yaitu telah mampu meningkatkan harkat, martabat, dan mencerdaskan kaum perempuan dan masyarakat. Sebagai bagian dari komitmen mewujudkan visi ideal, yaitu "tegaknya ajaran Islam dan terbentuknya masyarakat Islam yang sebenar-benarnya".

Untuk melanjutkan *estafeta* dakwah ke depan dengan berbagai tantangan yang semakin krusial dan kompleks, diperlukan peran optimal para kader yang memiliki kompetensi, integritas, dan komitmen kuat dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Adapun

---

<sup>2</sup> Laporan Pimpinan Pusat 'Aisyiyah Periode 2010-2015, disampaikan dalam Mukhtamar ke-47 Satu Abad 'Aisyiyah 3-7 Agustus 2015 M di Makassar.

kompetensi yang harus dimiliki kader 'Aisyiyah antara lain adalah (1) Kompetensi/kualifikasi keagamaan, yaitu (a) memiliki aqidah yang murni: bebas dari *syirk*, *tahayul*, *bid'ah*, dan *khurafat*, yang mana praktek beragamanya sinergis dengan perilaku dalam kehidupan sehari-hari, baik yang berkaitan dengan hubungan dengan Allah Swt., sesama manusia, maupun lingkungan, (b) taat beribadah: melaksanakan ibadah *mahdhah* wajib dan sunnah secara khusyuk dan tertib sesuai dengan Keputusan Tarjih, serta mampu merealisasikan nilai-nilai ibadah dalam kehidupan sehari-hari, (c) Istiqamah: kuat dalam prinsip, memiliki idealisme tinggi, tidak mudah goyah, tidak mudah terpengaruh, dan teguh pendirian; (2) Kompetensi intelektual, yaitu (a) memiliki spirit *tajdid*, yaitu mengaktualisasikan Islam di tengah perkembangan zaman, inovatif, reformatif, menghasilkan pemikiran dan penemuan baru, melakukan perubahan yang signifikan, dan (b) fathanah, yaitu memiliki kekuatan nalar dan daya kritis yang tinggi, cepat tanggap dalam menyelesaikan masalah, dan mampu mengambil keputusan dengan tepat; (3) Kompetensi sosial kemasyarakatan, yaitu (a) memiliki kepribadian baik dan utama yang terrealisasi dalam beramal baik dalam kehidupan keluarga, masyarakat, Negara, dan pergaulan dunia, (b) menjadi mukmin, muslim, dan muhsin

yang taat, (c) suka beramal dalam bentuk mau bekerja, memiliki etos kerja tinggi, tidak malas, berinisiatif dan berpartisipasi dalam membangun serta mengembangkan amal usaha, suka berzakat, infaq, shadaqah dan kebaikan lainnya, (d) Bermasyarakat, yaitu aktif dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, suka menolong dalam kebaikan dan ketakwaan, tanggap terhadap peristiwa atau persoalan sekitar, membantu memecahkan masalah orang lain atau masyarakat, dan (e) Memiliki spirit dakwah, yaitu mampu menyampaikan pesan dan berinteraksi dengan orang lain, berkomunikasi melalui berbagai saluran secara interaktif; dan (4) Kompetensi keorganisasian dan kepemimpinan, yaitu (a) memiliki jiwa gerakan: mendukung dan aktif dalam kegiatan 'Aisyiyah, bersedia berinfak dari apa yang dimiliki untuk dakwah melalui 'Aisyiyah, dan mau menjadi anggota atau kader 'Aisyiyah, (b) mampu menjadi teladan: berakhlak mulia yang menjadi rujukan berperilaku orang lain, konsisten di dalam kata dan perbuatan, melakukan amalan-amalan yang dapat berdampak kebaikan untuk orang banyak, dan (c) moderat: benar, toleran, menjunjung tinggi keseimbangan, tidak eksklusif dalam pergaulan sosial dan bermuamalah, diterima oleh sebanyak mungkin kalangan.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Pimpinan Pusat 'Aisyiyah Majelis Pembinaan Kader, Sistem Perkaderan 'Aisyiyah (Yogyakarta: Pimpinan Pusat 'Aisyiyah Majelis Pembinaan Kader, 2013), hlm. 37-3

Dalam sebuah organisasi, kader memiliki fungsi dan kedudukan sangat sentral, yaitu sebagai inti penggerak organisasi. Dengan demikian, setiap organisasi besar akan memiliki prospek masa depan bila organisasi tersebut memiliki konsep dan aktivitas perkaderan secara jelas, sistematis, dan terencana dalam menyiapkan dan mengembangkan suatu sistem perkaderan yang dapat mewujudkan kontinuitas transformasi kader dan kepemimpinan, untuk mewujudkan tujuan organisasi.<sup>4</sup>

Arti penting kader juga diisyaratkan dalam QS. *Maryam*/19: 2-6, yaitu:

ذِكْرَ رَحْمَتِ رَبِّكَ عَبْدَهُ زَكَرِيَّا. إِذْ نَادَى  
رَبَّهُ نِدَاءً خَفِيًّا. قَالَ رَبِّ إِنِّي وَهَنَ الْعَظْمُ  
مِنِّي وَاسْتَعَلَ الرَّأْسُ شَيْبًا وَ لَمْ أَكُنْ  
بِدُعَائِكَ رَبِّ شَقِيًّا. وَإِنِّي خِفْتُ الْمَوَالِيَ  
مِنْ وَرَائِي وَ كَانَتْ امْرَأَتِي عَاقِرًا فَهَبْ  
لِي مِنْ لَدُنْكَ وَلِيًّا. يَرِثُنِي وَ يَرِثُ مِنْ عَالِ  
يَعْقُوبَ, وَ اجْعَلْهُ رَبِّ رَضِيًّا.

(Yang dibacakan ini adalah) penjelasan tentang rahmat Tuhan kamu kepada hamba-Nya, Zakaria (2); yaitu tatkala ia berdo'a kepada Tuhannya dengan suara

yang lembut (3); Ia berkata: "Ya Tuhanku, sesungguhnya tulangku telah lemah dan kepalaku telah ditumbuhi uban, dan aku belum pernah kecewa dalam berdo'a kepada Engkau, ya Tuhanku (4); Dan sesungguhnya aku khawatir terhadap mawaliku sepeninggalku, sedang istriku adalah seorang yang mandul, maka anugerahilah aku dari sisi Engkau seorang putra (5); yang akan mewarisi aku dan mewarisi sebahagian keluarga Ya'qub, dan jadikanlah ia, ya Tuhanku, seorang yang diridhai" (6).<sup>5</sup>

Berpijak pada beberapa ayat di atas menggambarkan bahwa betapa pentingnya generasi penerus yang akan melanjutkan estafeta perjuangan demi tegaknya *risalah diniyah* yang dibawa para Nabi dan Rasul Allah. Sebagai contoh adalah adanya kegelisahan para Nabi ketika sampai usia lanjut belum juga dikaruniai putra, mereka memohon kepada Allah melalui rintihan do'a-do'anya sebagaimana dikutip di atas.

Di samping itu, eksistensi 'Aisyiyah dengan jumlah Amal Usaha yang cukup besar jumlahnya dan penyebaran organisasi dari Sabang sampai Merauke tentu tidaklah cukup dengan berbangga atas perkembangan-perkembangan tersebut. Dalam QS. *An-Nisa*'/4: 9

<sup>4</sup> Ibid., hlm. 3-5.

<sup>5</sup> *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Mujamma' Al Malik Fahd li Thiba'at Al Mush-haf Asy – Syarif Medinah Munawwarah PO BOX 6262 Kerajaan Saudi Arabia, 1418 H, hlm. 462.

mengingatn tentang pentingnya memperhatikan keberlangsungan generasi mendatang yang akan melanjutkan perjuangan para pendahulu. Isi ayat tersebut adalah:

وَيُخَشِ الَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً  
ضِعَافًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا  
قَوْلًا سَدِيدًا

*Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan di belakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar (QS. An-Nisa'/4: 9).<sup>6</sup>*

## PROBLEM PERKADERAN DAN SOLUSINYA

Penelitian tentang profil pimpinan 'Aisyiyah di Surakarta, ditemukan bahwa di antara problem perkaderan yang terungkap antara lain adalah (1) banyaknya pimpinan yang rangkap jabatan dengan multi level jabatan; (2) tidak mudahnya anggota pimpinan menerima "orang baru" untuk masuk dalam

tubuh kepemimpinan 'Aisyiyah; (3) adanya kesan bahwa jabatan kepemimpinan 'Aisyiyah sebagai sebuah karir, sehingga harus meniti mulai dari bawah (Ranting), yang menafikan aktivitas Angkatan Muda 'Aisyiyah/Muhammadiyah, baik yang ada di IPM (Ikatan Pelajar Muhammadiyah), IMM (Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah), HW (Hizbul Wathan), TSPM (Tapak Suci Putra Muhammadiyah), dan Nasyiatul 'Aisyiyah, meski sudah pada level atas (Daerah, Wilayah, bahkan Pusat); (4) minimnya putra/putri 'Aisyiyah/Muhammadiyah yang mau aktif di Muhammadiyah ataupun Ortom-nya (Organisasi Otonom) karena "trauma" dengan orang tuanya yang terlalu sering meninggalkan rumah, dan tentu juga meninggalkan mereka (anak-anak), dan di sisi lain, tidak sedikit putra-putri pimpinan Muhammadiyah/Aisyiyah yang berkiprah di Organisasi Kemasyarakatan (Ormas) Keagamaan lain, atau organisasi *underbow* dari Parpol (Partai Politik) tertentu; dan (5) adanya rasa "keder" angkatan muda untuk masuk dalam "dunia 'Aisyiyah" karena terkesan sangat serius dalam menjalankan roda organisasi, yang antara lain tergambar dalam saran dan kritik.<sup>7</sup>

Rangkap jabatan yang ditemukan antara lain (1) Seorang

<sup>6</sup> Ibid., hlm. 116.

<sup>7</sup> Hasil penyebaran angket dan wawancara yang dilakukan oleh PDA MPK Kota Surakarta pada Januari-April 2012, dalam Mahasri Shobahiya, "Harapan dan Tantangan

ibu menjabat sebagai (a) Ketua Majelis Ekonomi PDA (Pimpinan Daerah 'Aisyiyah) Kota Surakarta, (b) Ketua Koperasi PDA Kota Surakarta, (c) Bendahara KBIH (Kelompok Bimbingan Ibadah Haji), (d) Ketua Majelis Tabligh PCA (Pimpinan Cabang 'Aisyiyah) Solo Utara, (e) Ketua II PRA (Pimpinan Ranting 'Aisyiyah) Banyuwangi, (f) Ketua Majelis Dikdas (Pendidikan Dasar) PRA Banyuwangi, dan (f) Ketua Koperasi PRA Banyuwangi; (2) Seorang ibu yang lain menjabat sebagai (a) Sekretaris Majelis Tabligh PDA Kota Surakarta, (b) Anggota Majelis Hukum dan HAM (Hak Asasi Manusia) PDA Kota Surakarta, (c) Sekretaris PCA Solo Utara, dan (d) Ketua MPK (Majelis Pembinaan Kader) PRA Banyuwangi; dan (3) Seorang ibu yang lain lagi menjabat sebagai (a) Anggota MPK PDA Kota Surakarta, (b) Sekretaris Koperasi PDA Kota Surakarta, (c) Ketua PCA Kota Bengawan, (d) Sekretaris II IGABA (Ikatan Guru 'Aisyiyah Bustanul Athfal) Kota Surakarta, dan (e) Sekretaris II PRA Semarang.

Dari beberapa contoh kasus rangkap jabatan di atas, dapat diungkapkan bahwa ada beberapa kemungkinan faktor penyebab adanya rangkap jabatan yang multi level tersebut. Di antara beberapa kemungkinan tersebut adalah karena minimnya SDM (sumber daya

manusia), kemungkinan lainnya adalah rendahnya kepercayaan pimpinan 'Aisyiyah pada SDM yang ada, dan kemungkinan yang lain lagi adalah rendahnya komitmen warga 'Aisyiyah untuk memperjuangkan upaya tercapainya visi ideal atau tujuan 'Aisyiyah melalui aktivitas berkiprah dalam struktur pimpinan 'Aisyiyah maupun organisasi yang melekat di dalamnya.

Dengan demikian, dari contoh 3 (tiga) kasus tersebut, mestinya membutuhkan 15 personal dalam beberapa jabatan di atas, namun menumpuk hanya pada 3 (tiga) orang saja. Jika rangkap jabatan di atas karena minimnya SDM, maka langkah strategis yang harus dilakukan adalah melakukan rekrutmen kader sebanyak-banyaknya. Jika rangkap jabatan di atas disebabkan karena rendahnya kepercayaan pimpinan 'Aisyiyah pada SDM yang ada, maka perlu ada gerakan sadar kader. Dan jika rangkap jabatan di atas disebabkan oleh rendahnya komitmen warga 'Aisyiyah untuk memperjuangkan upaya tercapainya visi ideal 'Aisyiyah, maka perlu ada gerakan pencerahan untuk siap memimpin dan siap dipimpin.

Untuk problem ke-2 dan ke-3 bisa diselesaikan melalui revitalisasi transformasi kader antara suatu AMM (Angkatan Muda

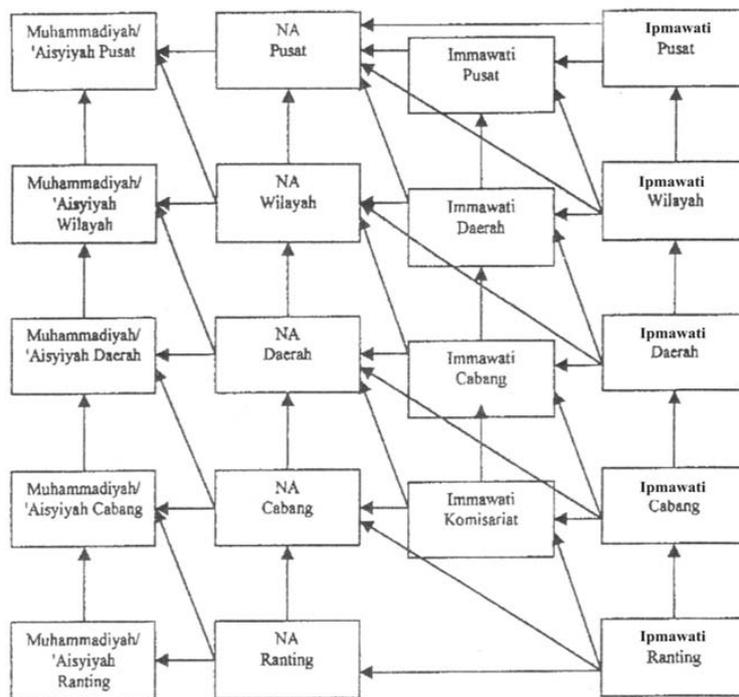
---

Transformasi Kader 'Aisyiyah (Studi Kasus di Kota Surakarta)", dalam M. Abdul Fattah Santoso, dkk., *Internasionalisasi Pemikiran dan Gerakan Muhammadiyah* (Surakarta: Fairuz Media, 2015), hlm. 203-217.

Muhammadiyah / 'Aisyiyah) ke AMM yang lain, maupun dari AMM ke 'Aisyiyah. Hal itu sebagaimana dalam gambar berikut<sup>8</sup>:

Adapun solusi untuk problem ke-4 dapat dilakukan dalam bentuk penyelenggaraan shilaturrahi putri-putri keluarga

### SKEMA MEKANISME TRASFORMASI KADER\*



<sup>8</sup> Mahasri Shobahiya, "Perkaderan Ortom dan Alternatif Restrukturisasi" dalam Imron Nasri (penyunt.), *Kader Persyarikatan dalam Persoalan* (Yogyakarta: Suara Muhammadiyah, 2002), hlm. 70; dan dilakukan penyesuaian dengan nama Ortom sebagaimana yang ada saat ini, yaitu yang semula Irmawati diubah menjadi Ipmawati, karena IPM pernah berubah nama menjadi IRM (Ikatan Remaja Muhammadiyah), yaitu saat Konpiwil (Konferensi Pimpinan Wilayah) IPM tahun 1992 di Yogyakarta, Menpora RI. Ir. Akbar Tanjung secara implisit menyampaikan kebijakan pemerintah pada IPM untuk melakukan penyesuaian dalam tubuh organisasi. Konpiwil PP IPM diminta Depdagri mengisi formulir direktori organisasi dengan disertai catatan untuk merubah nama IPM. Kemudian, dengan berbagai pertimbangan pada tanggal 18 Nopember 1992 nama IPM resmi diganti menjadi Ikatan Remaja Muhammadiyah (IRM). Namun, setelah bangkitnya gerakan reformasi, juga melalui perdebatan yang cukup lama akhirnya Muktamar IRM VI di Solo, Jawa Tengah pada tanggal 23-28 Oktober 2008, kata "remaja" pada IRM dikembalikan kepada khittahnya, yaitu "pelajar", sehingga IRM kembali menjadi IPM (Ikatan Pelajar Muhammadiyah), dikutip dari Syamsul Hidayat dan Mahasri Shobahiya (edit.), *Studi Kemuhammadiyah* (Surakarta: LPIK - UMS, 2009), hlm. 123. NA singkatan dari Nasyiatul 'Aisyiyah, Immawati adalah sebutan aktivis IMM perempuan, dan Ipmawati adalah sebutan aktivis IPM perempuan.

Muhammadiyah dan 'Aisyiyah. Ajang shilaturrahi dapat dikembangkan dalam berbagai bentuk, seperti *outbond* dan aneka lomba untuk mengakrabkan.

## SOLUSI BERBASIS POTENSI

Sebagaimana sebuah pergerakan wanita Islam yang terbesar di dunia, yang ditunjukkan dengan penyebaran organisasi di seluruh wilayah Indonesia dan banyaknya amal usaha, baik di bidang keagamaan, pendidikan, kesehatan, sosial, dan ekonomi;<sup>9</sup> maka tentu hal itu juga menunjukkan adanya potensi yang luar biasa bagi 'Aisyiyah. Oleh karena itu, problem perkaderanpun juga dapat diselesaikan dengan pendekatan berbasis potensi, di samping secara normatif tetap mengacu pada sistem perkaderan yang ada.

Dalam sistem perkaderan Muhammadiyah dinyatakan bahwa jenis perkaderan Muhammadiyah terdiri dari perkaderan utama dan perkaderan fungsional. Perkaderan utama dilakukan dalam bentuk Darul Arqam dan Baitul Arqam. Sedangkan perkaderan fungsional dikembangkan dalam bentuk sekolah kader, pelatihan instruktur, pelatihan yang diselenggarakan oleh Majelis dan Lembaga, pengajian

pimpinan, pengajian khusus, pelatihan tata kelola organisasi, pendidikan dan pelatihan khusus (seperti pelatihan jurnalistik dan *outbond training*).<sup>10</sup>

Adapun perkaderan berbasis potensi dilakukan dengan memberdayakan dan mengoptimalkan segenap potensi yang dimiliki 'Aisyiyah, di antaranya adalah potensi dalam kegiatan pengajian, posyandu, pendidikan di TK/PAUD, dan perkuliahan AIK (Al-Islam dan Kemuhammadiyah) di sekolah dan perguruan tinggi. Melalui kegiatan pengajian yang menyebar di semua Ranting, perlu dilakukan rekrutmen melalui gerakan *one mother one daughter* (satu ibu satu anak perempuan). Jika di Ranting 'Aisyiyah memiliki kegiatan pengajian sebulan 2 (dua) kali, maka pengajian pertama dilakukan sebagaimana biasa dan pengajian yang kedua, setiap ibu/anggota wajib mengajak 1 (satu) anak perempuan, bisa dari anak sendiri, anak saudara, ataupun anak tetangga. Program tersebut memang membutuhkan topangan sarana dan prasarana, seperti ketersediaan ruang atau tempat yang memadai dan persediaan sajian konsumsi yang harus *double* dibandingkan dengan sebelumnya serta fasilitas pendukung lainnya.

<sup>9</sup> James L. Peacock dalam Pimpinan Pusat 'Aisyiyah, *Program Nasional 'Aisyiyah Periode 2015-2020*, disampaikan dalam Mukhtamar ke-47 Satu Abad 'Aisyiyah, 3-7 Agustus 2015 M, di Makassar.

<sup>10</sup> Tim MPK PP Muhammadiyah, *Sistem Perkaderan Muhammadiyah* (Yogyakarta: MPK PP Muhammadiyah, 2008), hlm. 60-66).

Begitu pula kegiatan Posyandu. SDM penggerak Posyandu bisa mulai melibatkan anak-anak muda, baik putrinya sendiri, ataupun dari kalangan Nasyyiatul 'Aisyiyah atau bekerja sama dengan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) 'Aisyiyah Kota Surakarta yang secara tidak langsung juga melibatkan aktivis IMM di Perguruan Tinggi tersebut.

Oleh karena Ranting Nasyyiatul 'Aisyiyah banyak yang *colaps*, maka Ranting 'Aisyiyah bertanggung jawab untuk menghidupkan ataupun menghidup-hidupi Ranting Nasyyiatul 'Aisyiyah. Di Surakarta ada 55 Ranting 'Aisyiyah. Untuk itu, masing-masing Ranting berkewajiban memfasilitasi kegiatan Ranting secara proporsional, disesuaikan dengan kondisi Ranting Nasyyiatul 'Aisyiyah yang ada.

Di samping itu revitalisasi amal usaha sebagai wahana dakwah dan perkaderan perlu dioptimalkan. Misalnya, guru-guru dan kepala TK tidak sekedar wajib mengikuti Baitul Arqam, namun perlu ada upaya untuk menggerakkan mereka untuk tumbuh semangat menghidupkan dan membesarkan Ranting di mana mereka tinggal. Juga revitalisasi mata pelajaran atau mata kuliah AIK sebagai mata pelajaran atau mata

kuliah misi, dengan mendekatkan siswa ataupun mahasiswa dalam aktivitas riil Persyarikatan Muhammadiyah maupun 'Aisyiyah.

## PENUTUP

Mempersiapkan kader memang tidak ringan. Tetapi menjadi sebuah keniscayaan untuk menjadi perhatian dan keniscayaan pula untuk dilakukan. Apalah artinya kekayaan yang dimiliki saat ini, jika tidak dipersiapkan generasi pelopor, pelangsup, dan penyempurna segala hal yang sudah diperjuangkan saat ini, dan tentu juga sudah dimulai oleh para pendahulu. Oleh karena itu, tawaran-tawaran solusi untuk menyelesaikan problem krisis kader perlu dipertimbangkan. Dengan demikian, ada ketersediaan kader yang memadahi, baik kader struktural maupun pengelola amal usaha, baik di bidang pendidikan, sosial, ekonomi, kesehatan, dan lain sebagainya. Begitu pula, yang tidak kalah pentingnya, 'Aisyiyah sebagai gerakan dakwah, tentu juga membutuhkan kader pelaku dan penggerak dakwah, baik yang menggerakkan di level *grassroot* maupun di level atas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahnya*. 1418 H. Muamma' Al Malik Fahd li Thiba'at Al Mush-haf Asy – Syarif Medinah Munawwarah PO BOX 6262 Kerajaan Saudi Arabia.
- Hidayat, Syamsul dan Shobahiya, Mahasri (edit.). 2009. *Studi Kemuhammadiyah*. Surakarta: LPIK – UMS.
- Nasri, Imron (penyunt.). 2002. *Kader Persyarikatan dalam Persoalan*. Yogyakarta: Suara Muhammadiyah.
- Santoso, M. Abdul Fattah, dkk. 2015. *Internasionalisasi Pemikiran dan Gerakan Muhammadiyah*. Surakarta: Fairuz Media.
- Tim MPK PP Muhammadiyah. 2008. *Sistem Perkaderan Muhammadiyah*. Yogyakarta: MPK PP Muhammadiyah.
- Pimpinan Pusat 'Aisyiyah Majelis Pembinaan Kader. 2013. *Sistem Perkaderan 'Aisyiyah*. Yogyakarta: Pimpinan Pusat 'Aisyiyah Majelis Pembinaan Kader.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Laporan Pimpinan Pusat 'Aisyiyah Periode 2010-2015*, disampaikan dalam Mukhtamar ke-47 Satu Abad 'Aisyiyah 3-7 Agustus 2015 M di Makassar.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Program Nasional 'Aisyiyah Periode 2015-2020*, disampaikan dalam Mukhtamar ke-47 Satu Abad 'Aisyiyah, 3-7 Agustus 2015 M, di Makassar.