

KADER PROGRESIF UNTUK KEPEMIMPINAN MUHAMMADIYAH YANG VISIONER

Asep Purnama Bahtiar

Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
e-mail: asepb@hotmail.com

ABSTRACT

This article unravel how important progressive cadre to the next visionary Muhammadiyah leadership, according to the author in the context of today's Muhammadiyah leadership, especially with regard to its congress 47th in Makassar (3-8 August 2015) and post-congress later on, visionary and strategic leadership is very important and will be a plus for the leader. In addition will assist in planning and policy strategies, a visionary and strategic leadership are also needed for decision-making in the reality of the challenges and problems of the Muhammadiyah increasingly complex and diverse.

Keywords: *Progressive Cadre, Leadership, Visionary*

بين الكاتب أن إنشاء الكوادر المتقدمين والمتصورين لإعداد الرؤى
سواء المستقبلين في الجمعية المحمدية وخاصة بعد حفلة المؤتمر السابع
والأربعين في مدينة ماكاسر في الفترة ٣-٨ أغسطس ٢٠١٥ مهمة
جدا لا استمرار هذه الجمعية.

ولهم موقف هام لوضع القرارات ولتنظيم البرامج والأنظمة ولمقا
ومة عدة الاعتراضات الصعوبات المختلفة-

كلمات البحث: الكوادر المتقدمون، الرئاسة، المتصورون

PENDAHULUAN

Sejarah dan peradaban umat manusia telah menempatkan masalah kepemimpinan sebagai sentra yang determinan. Sementara itu, kehidupan manusia sejak dulu sampai sekarang di mana-mana biasanya selalu terdiri dari kelompok elite dan kelompok massa; pemimpin dan rakyat; atasan dan bawahan. Kenyataan tersebut bisa terjadi karena kelebihan dan keunggulan orang-orang tertentu daripada kelompok yang lainnya, baik secara ekonomi, ilmu pengetahuan, keturunan, dan sebagainya.

Di samping itu ada pula kelompok manusia yang mempunyai keterbatasan dan kekurangan dalam menjalani kehidupannya, sehingga dalam hal-hal tertentu kelompok sosial tersebut membutuhkan figur atau tokoh yang bisa membimbing, mengarahkan, menunjukkan, dan menggerakkan aktivitasnya. Di situlah kepemimpinan terbentuk dan keberadaan seorang pemimpin bisa berperan dalam kehidupan masyarakat, termasuk dalam ormas keagamaan seperti Muhammadiyah.

Dengan demikian kepemimpinan merupakan fenomena sosial-budaya yang sangat berpengaruh bagi kelangsungan hidup suatu bangsa dalam menata kehidupan berbangsa dan bernegara. Selain itu

kepemimpinan juga mempunyai fungsi strategis yang dapat mendorong terwujudnya cita-cita, aspirasi, dan nilai-nilai yang berkembang dalam masyarakat yang timbul karena adanya interaksi antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpin.¹ Dalam kolektivitas sosial terjadilah proses interaksi antara pemimpin dan pengikut. Pihak yang pertama dengan kekuasaannya mempengaruhi pihak yang kedua dan mengarahkan tindakannya menuju tujuan kolektif atau memolakan kelakuan berdasarkan nilai-nilai tertentu.² Dalam pola hubungan antara pemimpin dengan orang-orang yang dipimpin itu kader bisa diasumsikan berada di tengah tengahnya: pemimpin-kader-anggota.

Pola hubungan tersebut dalam konteks Muhammadiyah yang sudah memasuki paruh awal dekade pertamanya di abad kedua ini paling tidak menyiratkan tiga hal yang bertautan atau bersimpul-urai. *Pertama*, kepemimpinan mempunyai hubungan timbal-balik dengan perkaderan yang akan menghasilkan siklus yang dinamis dan sehat (kaderisasi-regenerasi-suksesi kepemimpinan). *Kedua*, pemimpin sebagai salah satu unsur dalam kepemimpinan merupakan salah satu pilar perkaderan. *Ketiga*,

¹ Lemhannas RI, t.t., Modul 1 Sub B.S. Kepemimpinan Nasional, hlm. 1.

² Sartono Kartodirdjo (Ed.), 1990, *Kepemimpinan dalam Dimensi Sosial*, Jakarta: LP3ES, hlm. vi.

kepemimpinan dan perkaderan harus memiliki kekuatan perubahan yang dinamis bagi Muhammadiyah sebagai gerakan pencerahan menuju Indonesia berkemajuan.

POSISI DAN FUNGSI KADER

Dalam konteks organisasi yang berhubungan timbal-balik dengan kondisi zaman yang selalu berubah, proposisi kader progresif dan kepemimpinan visioner menjadi alternatif strategis untuk direalisasikan sebagai gerakan pencerahan Muhammadiyah. Bagi organisasi sebesar Muhammadiyah, model kepemimpinan visioner ini akan bisa memberikan jaminan dalam implementasi nilai dan identitas Persyarikatan baik secara institusional maupun personal dalam penguatan kapasitas kader dan anggota.

Secara leksikal kader (bahasa Perancis: *cadre*) merupakan bagian inti, pusat atau bagian terpilih yang terlatih. Dalam bahasa Latin adalah *quadrum*, yang berarti empat persegi panjang, bujur sangkar atau kerangka yang kokoh. Dengan demikian kader

merupakan kelompok elite strategis dan terlatih yang *samapta* dengan kecakapan, kualifikasi dan nilai-nilai lebih yang harus dimilikinya.⁴

Untuk menjadi kader seperti dalam pengertiannya tadi tentu tidak bisa terwujud secara *instant* dan begitu saja. Terbentuknya sosok kader seperti itu adalah melalui penempaan dalam latihan dan proses didik diri yang berkelanjutan di fora perkaderan, baik yang dikategorikan sebagai perkaderan utama maupun fungsional.⁵

Kader yang progresif dan proses kaderisasi yang mapan menjadi *qonditiosine qua non* bagi terlaksananya regenerasi dan alih estafeta kepemimpinan dalam sebuah organisasi. Sekaligus dengan upaya itu pula regenerasi yang bertumpu pada kaderisasi dapat menjamin kesinambungan dan pengembangan organisasi di masa depan secara dinamis, sesuai dengan ideologi dan identitasnya yang dikontekstualisasikan untuk menjawab tuntutan dan perubahan zaman.

Identitas dan keberadaan pemimpin serta kader merupakan

⁴ Lihat *Encarta Dictionary* tentang kader (*cadre*): *MILITARY* military unit: a group of experienced professionals at the core of a military organization who are able to train new recruits and expand the operations of the unit; *POLITICS* core of activists: a core group of political activists or revolutionaries; *core group*: a controlling or representative group at the center of an organization; *small group of team-spirited people*: a tightly knit, highly trained group of people; *member of cadre*: a member of a cadre.

⁵ Sebelumnya dalam Sistem Perkaderan Muhammadiyah (SPM) yang lama jenis perkaderan dikelompokkan menjadi perkaderan formal, informal dan nonformal. Setelah mengalami revisi—sesuai amanat Mukhtamar Muhammadiyah ke-45—dalam SPM baru ini jenis perkaderan diganti menjadi perkaderan utama dan perkaderan fungsional (lihat: MPK PP Muhammadiyah. 2007. *Sistem Perkaderan Muhammadiyah*, hlm. 43-46).

komponen organisasi yang tidak boleh tidak mesti dirawat dan dikembangkan. Upaya ini menjadi tanggung jawab yang besar dan sekaligus berat terutama bagi pemimpin Persyarikatan, sementara pemimpin dan kepemimpinan itu sendiri merupakan bagian dari anasir yang terpenting dan fundamental dalam mengintensifkan gerakan dan mengembangkan dinamika Muhammadiyah ke depan.

Dengan demikian, para kader dan orang-orang yang dipercaya menjadi pemimpin di Muhammadiyah itu, sesuai dengan levelnya masing-masing, memiliki amanah yang berat dan tanggung jawab yang besar untuk memajukan Persyarikatan serta mengembangkan sumber daya kader dan anggotanya. Dalam konteks ini, selain memiliki integritas dan kredibilitas, kader dan pemimpin juga harus mempunyai kapabilitas, visi kepemimpinan yang jelas, dan kemauan untuk selalu meningkatkan kualitas dengan perkaderan atau memiliki tekad kuat untuk mau belajar dan berlatih guna memperbarui diri.⁶

Di antara pilar perkaderan yang dimiliki Persyarikatan adalah organisasi otonom, khususnya yang diistilahkan dengan AMM (Angkatan Muda Muhammadiyah) seperti *Nasyiatul Aisyiyah*, *Pemuda Mu-*

hammadiyah, *IPM* dan *IMM*. Keberadaan ortom tersebut di samping untuk selalu berupaya menjaga eksistensinya, juga mempunyai fungsi dan peran strategis untuk menyuplai kader-kader terbaiknya bagi kepentingan Muhammadiyah. Bahkan keistimewaan (yang berarti juga menjadi beban moral) AMM, sebagai basis kader ternyata tecakup dalam “spektrum kekaderan”: kader Persyarikatan, kader umat dan kader bangsa.

Spektrum kekaderan tersebut jangan dipahami secara hierarkis, bahwa kader bangsa lebih hebat daripada kader umat; dan kader umat lebih bermutu ketimbang kader Persyarikatan. Spektrum kekaderan tersebut menunjukkan peran dan fungsinya yang multidimensi dan inklusif bagi kepentingan hidup umat dan kemajuan bangsa. Di manapun kader itu berperan dan berkiprah, dia tetap kader Muhammadiyah. Sekaligus dengan spektrum kekaderan ini membantah tuduhan dari sementara kalangan yang sering menyebutkan bahwa ortom hanya menjadi wadah kader bagi Muhammadiyah saja.

Dalam konteks kader progresif, maka kualifikasi kader tidak sekedar dipahami pada kentalnya muatan ideologi, nilai identitas, dan teori-teori keorganisasian saja secara pro-forma. Muatan-muatan seperti

⁶ Perkaderan merupakan program yang terencana, terarah, terus-menerus, dan terangkai dalam satu kesatuan yang terpadu dalam mempersiapkan anggota dan pimpinan sebagai subjek dan pendukung gerak Muhammadiyah untuk mewujudkan tujuannya. (*Sistem Perkaderan Muhammadiyah*, 2007: 8).

ini harus ditindaklanjuti dengan pemahaman kader terhadap realitas empirik di seputarnya secara *pro-actio*, yang akan menjadi lahan untuk “membumikan” ideologi Muhammadiyah dan nilai-nilai identitasnya.

Dalam bahasa Mohammad Djazman, kader mempunyai tugas pokok untuk mengembangkan organisasi dan sekaligus menghindarkan ideologi dari kemungkinan distorsi. Karena itu, selain harus aktif secara fisik, kader juga harus terus-menerus mempelajari rumusan ideologi tersebut yang terkait dengan tugasnya di organisasi, beserta ilmu-ilmu pendukungnya.⁷ Muatan dan pemahaman ini harus bisa sejalan secara dialektis, agar bisa melahirkan bentangan dialog antara nilai idealita dengan dunia realita kader progresif yang bisa menjadi basis kepemimpinan visioner.

KEPEMIMPINAN VISIONER

Perihal visi dalam masalah kepemimpinan menjadi urgen untuk disimak kembali, terlebih lagi dalam momentum zaman yang semakin kompleks, karena beberapa pertimbangan sebagai berikut. *Pertama*, visi perlu lebih ditonjolkan untuk meng-*counter* kecenderungan politis dan penyalahgunaan kekuasaan yang selalu berorientasi pada rebutan jabatan, tetapi kerap mengabaikan problem riil rakyat

dan bangsa. *Kedua*, visi yang dimiliki dapat memberikan arah dan menentukan tujuan ke mana biduk negara-bangsa ini akan dikayuh oleh sang pemimpin. *Ketiga*, visi dalam banyak hal juga bisa berperan untuk memberikan pijakan dan *platform* yang kuat bagi pemimpin untuk merumuskan strategi dan perencanaan program.

Secara leksikal, visi di antaranya bermakna: (1) Sebuah citra/gambaran mental; khususnya sebuah kontemplasi atau permenungan yang bersifat imajinatif (memiliki kekuatan visi). (2) Kemampuan untuk merasakan atau melihat sesuatu, yang secara aktual sebetulnya tidak bisa dilihat, melalui kehalusan mental atau tilikan yang tajam.⁸

Berdasarkan pengertian seperti itu, maka visi bukan sekedar kemampuan seorang pemimpin atau sebuah bangsa untuk melihat secara inderawi dan kasat mata. Tetapi substansi dari visi tersebut terletak pada kualitas sikap mental, mutu kecerdasan, dan kearifan seorang pemimpin serta *policy* pemerintah dalam memahami lingkungan dengan berbagai problem dan kecenderungannya serta menjadi tanggap, bijak, dan *waskita* dalam menatap masa depan bangsa. Dengan kata lain, visi bisa dipahami sebagai suatu tilikan (*insight*) yang bersifat ideal dan sekaligus real,

⁸ Webster's New World College Dictionary, 1996, hlm. 1492.

strategis, berkesadaran lingkungan dan berwawasan dan ke depan (*future oriented*), serta berjangka panjang.

Berkaitan dengan pengertian itu pula maka kepemimpinan visioner adalah kepemimpinan yang mampu merumuskan visi yang jelas, rasional, dan berorientasi ke masa depan sehingga bisa mengantisipasi dan mentransformasikan tuntutan zaman serta mampu mengarahkan bangsanya untuk mencapai tujuan nasional. Ciri-ciri pokok kepemimpinan visioner adalah: 1) memiliki wawasan pandang ke depan; 2) mampu menggerakkan seluruh potensi organisasi ke arah masa depan yang dicita-citakan; 3) mampu mengetarkan rasa setiap pribadi, sehingga rela dan ikhlas mengabdikan untuk mencapai tujuan; dan 4) kepemimpinannya mampu mewujudkan visi bersama.⁹

Terkait dengan makna visi dan kepemimpinan visioner tersebut, maka bisa dimaklumi bahwa untuk membuatnya dalam sebuah rumusan kalimat atau untuk memahaminya dalam sebuah pengertian yang padu ternyata membutuhkan semacam prasyarat, yaitu adanya orientasi. Dengan orientasi, maka sebuah organisasi akan bisa mengenal lingkungan dan memahami keadaan sekitar yang meruanglingkupi

keberadaan organisasi tersebut atau menjadi tempat berlangsungnya interaksi sebuah organisasi dengan lingkungan sosial-budaya-politik dan aspek-aspek lainnya.

Pengenalan dan pemahaman seorang pemimpin dengan *setting* lingkungan dan konteks interaksinya itu secara baik akan membantu bagi terbentuknya sebuah visi gerakan. Logikanya, jika orientasi saja tidak dimiliki, maka mustahil sang pemimpin itu akan berhasil merumuskan visi kepemimpinannya dengan tepat. Alih-alih memiliki visi, malah yang terjadi adalah kepemimpinan yang nirvisi sehingga mengalami disorientasi.

Menurut Burt Nannus dalam *Visionary Leadership*, kepemimpinan visioner harus memiliki kemampuan dan berperan sebagai: 1) *Spoken person* (juru bicara organisasi/pemerintah/bangsa); 2) *Direction setter* (pemberi arah bagi pencapaian tujuan organisasi/pemerintah/bangsa); 3) *Innovator* (agen pembaruan dan mampu berpikir strategis); dan 4) *Trainer* (pelatih bagi seluruh organisasi/pemerintah/bangsa).¹⁰

Dengan demikian, dalam kepemimpinan visioner biasanya melekat atribut kepemimpinan strategis (*strategic leadership*). Secara etimologi, kosakata strategis

⁹ Adi Sujatno, 2007, *Moral dan Etika Kepemimpinan Merupakan Landasan ke Arah Pemerintahan yang Baik (Good Governance)*, Jakarta: Team 4AS, hlm. 15.

¹⁰ Dharma Setyawan Salam, 2002, *Manajemen Pemerintahan Indonesia*, Jakarta: Djambatan, hlm. 91.

berarti berhubungan atau bertalian dengan strategi, yakni rencana yang cermat mengenai suatu kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.¹¹ Jadi dalam kepemimpinan visioner dan strategis ini terdapat kecakapan manajerial yang antisipatif dan responsif, matang perencanaan dan penuh perhitungan.

Kepemimpinan strategis merupakan istilah yang bersifat *self explanatory*, yang mengandung akumulasi dari berbagai karakter, yaitu: kemampuan mengantisipasi, mempersiapkan, dan mengambil posisi untuk masa depan (*ability to anticipate, prepare, and get position for the future*). Model kepemimpinan strategis selalu bertanggung jawab untuk masa depan dan apa yang terjadi saat itu serta pelbagai indikator yang menggambarkan kecenderungan dan situasi baru.¹²

Dalam konteks kepemimpinan Muhammadiyah dewasa ini, khususnya berkenaan dengan muktamarnya yang ke-47 di Makassar (3-8 Agustus 2015) dan pascanya nanti, kepemimpinan visioner dan strategis ini sangat penting dan akan menjadi nilai tambah bagi pemimpin. Selain akan membantu dalam perencanaan dan strategi kebijakan, kepemimpinan visioner

dan strategis juga dibutuhkan untuk pengambilan keputusan dalam realitas tantangan dan problematikan Muhammadiyah yang semakin kompleks dan beragam.

Strategi dan orientasi yang membantu terbentuknya visi, pada akhirnya pula akan bersinergi dalam upaya untuk menetapkan misi dan merumuskan kebijakan dan implemetasi program kerja Muhammadiyah yang strategis dan *feasible*. Dengan dukungan kader-kader yang progresif, misi yang diperjuangkan dan program kerja yang ditetapkan muktamar itu berada dalam bingkai strategi yang matang, orientasi yang jelas dan panduan visi yang jernih dari pimpinan.[]

¹¹ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1989, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, hlm. 859-860.

¹² Sujatno, 2007, *Op. Cit.*, hlm 186.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Sujatno, 2007, *Moral dan Etika Kepemimpinan Merupakan Landasan ke Arah Pemerintahan yang Baik (Good Governance)*, Jakarta: Team 4AS.
- Dharma Setyawan Salam, 2002, *Manajemen Pemerintahan Indonesia*, Jakarta: Djambatan.
- Lemhannas RI, t.t., Modul 1 Sub B.S. Kepemimpinan Nasional
- Mohamad Djazman, 1989, *Muhammadiyah, Peran Kader, dan Pembinaannya*, penyunting: Agus Sumiyanto, Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- MPK PP Muhammadiyah. 2007. *Sistem Perkaderan Muhammadiyah*.
- Sartono Kartodirdjo (Ed.), 1990, *Kepemimpinan dalam Dimensi Sosial*, Jakarta: LP3ES.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1989, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Webster's New World College Dictionary*, 1996.