

Sistem Pembinaan Pengkaderan Tenaga Dai: Profesi-Profesional

Maulida Fitri

Sekolah Tinggi Agama Islam Tulang Bawang

Maulidafitri0404@gmail.com

Abstract

Da'wah is an integral part of Islamic teachings that must be carried out by every Muslim. This obligation is reflected in the concepts of amar ma'ruf and nahi munkar, which are orders to invite people to carry out positive-constructive behavior while at the same time inviting them to leave and distance themselves from negative-destructive behavior. This article which uses a qualitative descriptive approach aims to see the urgency of cadre of preachers between professions and professionals. The results show that preachers, both individuals and institutions, should have a well-organized cadre system to continue to maintain the professionalism of the profession amidst the onslaught of a world that is experiencing moral deconstruction.

Keywords: Regeneration, Da'I, Professional

Abstrak

Dakwah merupakan bagian integral dari ajaran islam yang wajib dilaksanakan oleh setiap muslim. Kewajiban ini tercermin dari konsep amar ma'ruf dan nahi munkar, yakni perintah untuk mengajak masyarakat untuk melakukan perilaku positif-konstruktif sekaligus mengajak mereka untuk meninggalkan dan menjauhkan diri dari perilaku negatif-destruktif. Artikel yang menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk melihat urgensi pengkaderan tenaga da'I antara profesi dan profesional. Hasil menunjukkan bahwa pendakwah baik perorangan maupun lembaga sebaiknya memiliki sistem pengkaderan yang terorganisasi dengan baik untuk terus menjaga profesionalitas profesi dai ditengah gempuran dunia yang mengalami dekontruksi moral.

Kata Kunci: Kaderisasi, Da'i, Profesional

PENDAHULUAN

Islam adalah agama dakwah, sebab bukan saja ia banyak menganjurkan untuk menyebarkan kebenaran-kebenaran sebagaimana yang terdapat dalam islam bahkan ia mewajibkan para pemeluknya untuk tugas dakwah tersebut, tidak ada perkataan yang lebih baik bagi orang-orang islam, kecuali perkataan untuk untuk menyeru ke jalan Tuhan. Maka, tugas menyebarkan kebenaran islam merupakan bagian integral dari jiwa dan hidup seorang muslim.¹

Dakwah merupakan bagian integral dari ajaran islam yang wajib dilaksanakan oleh setiap muslim. Kewajiban ini tercermin dari konsep amar ma'ruf dan nahi munkar, yakni perintah untuk mengajak masyarakat untuk melakukan perilaku positif-konstruktif sekaligus mengajak mereka untuk meninggalkan dan menjauhkan diri dari perilaku negatif-destruktif. Konsep ini mengandung dua implikasi makna sekaligus, yakni prinsip perjuangan menegakkan kebenaran dalam islam serta mengaktualisasikan kebenaran islam tersebut dalam kehidupan sosial guna menyelamatkan mereka dan lingkungan dari kerusakan.²

Manusia diciptakan sebagai makhluk sosial bukan hanya untuk saling memberikan kontribusi antara satu dengan yang lain agar kehidupan manusia menjadi lebih mudah. Dibalik kemudahan tersebut sejatinya mengandung tanggungjawab yang sangat berat, tanggungjawab sebagai makhluk sosial bukan hanya membantu sesamanya saat mengalami kesulitan. Manusia mempunyai kewajiban untuk mengajak sesamanya untuk melakukan kebaikan dan menegur dan melarang saat mereka melakukan kesalahan.

Kedua kewajiban tersebut merupakan bagian yang sulit dipisahkan dengan jalan dakwah. Dakwah sendiri banyak diartikan sebagai kegiatan "mengajak" manusia kembali kepada jalan Allah swt, atau lebih terkenal dengan istilah amar ma'ruf nahi munkar. Perintah untuk melakukan amar ma'ruf nahi mungkar secara lengkap dan populer salah satunya tertuang dalam al-Qur'an surah al-Imran ayat 104: "Dan hendaklah diantara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebaikan, menyeru (menyuruh) yang makruf dan mencegah dari yang mungkar, dan mereka itulah orang-orang yang beruntung."³

¹ Akhiruddin, Lembaga Pendidikan Islam di Nusantara. Jurnal Tarbiya. Vol. 1 No. 1. 2015. Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

² Aripudin, Acep. 2014. Mudhofir Abdullah. Perbandingan Dakwah. Bandung: Remaja Rosdakarya.

³ As Said, Muhammad. 2011. Filsafat Pendidikan Islam. Yogyakarta: Mitra Pustaka.

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya Allah Swt memerintahkan adanya segolongan umat yang bertugas untuk mengajak kepada kebaikan yang kemudian menimbulkan dua tugas yaitu menyuruh yang makruf dan melarang pada yang mungkar. Jika dipahami ayat tersebut menyeru agar manusia saling bahu membahu menyebarkan kebaikan, sehingga tugas berdakwah bukan hanya melekat secara individual namun juga kewajiban bersama sebagai sesama hamba. Sekumpulan orang yang bersatu untuk mencapai tujuan yang sama merupakan definisi sederhana dari suatu organisasi. Organisasi secara formal merupakan suatu wadah dari sekelompok manusia dengan tujuan individu masing-masing yang bekerjasama dalam suatu proses tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Agar tujuan suatu organisasi dapat terwujud maka diperlukan keselarasan dalam melakukan tugas sehingga dibutuhkan suatu manajemen dalam mengelola organisasi tersebut.⁴

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kaderisasi atau pengaderan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah proses, cara, perbuatan mendidik atau membentuk seseorang menjadi kader. Sedangkan kader adalah orang yang diharapkan akan memegang peran yang penting dalam pemerintahan, partai, dan sebagainya⁵ Dengan sendirinya secara otomatis ketika mendengar kata kaderisasi maka yang muncul dalam pikiran adalah proses menempa para generasi muda untuk membekali dirinya dengan ilmu pengetahuan dan ketrampilan sehingga ia dapat memaksimalkan potensinya agar dapat meneruskan tongkat estafet mewujudkan cita-cita dan tujuan organisasi atau lembaga.

Kaderisasi adalah suatu proses penurunan dan transfer nilai-nilai baik nilai umum maupun khusus yang dilakukan oleh institusi yang bersangkutan. Nilai-nilai yang diberikan mengandung materi-materi kepemimpinan, manajemen, dasar dan asas organisasi atau institusi terkait dan lain sebagainya. Hal tersebut menjadi bekal untuk para kader meneruskan keberlangsungan institusi. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kaderisasi adalah suatu proses menyiapkan generasi penerus organisasi dimasa datang dengan membekalinya dengan pengetahuan dan ketrampilan tentang kepemimpinan dan manajemen serta pengetahuan dan wawasan.⁶

⁴ Asifudin, Janan Ahmad. 2009. Mengungkit Pilar-Pilar Pendidikan Islam (Tinjauan Filosofis). Yogyakarta: Sunan Kalijaga Press.

⁵ (<http://kbbi.web.id/kader>)

⁶ Chotimah, Chusnul. dan Muhammad Fathurrahman, 2014. Komplemen Manajemen Pendidikan Islam. Yogyakarta: Teras.

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.⁷

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 arus 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 ditengahjalan. 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.⁸

⁷ Hidayat, Ara. dan Imam Machali. 2012. *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*, dalam *Mengelola Sekolah dan Madrasah*. Yogyakarta: Kaukaba.

⁸ Hidayat, Ara. dan Imam Machali. 2012. *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*, dalam *Mengelola Sekolah dan Madrasah*. Yogyakarta: Kaukaba.

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 bahwasistem 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.

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.⁹

PROSES KADERISASI

Bagi sebuah organisasi, kaderisasi merupakan hal penting karena berkaitan dengan keberlangsungan organisasi. Kegiatan organisasi yang dinamis membutuhkan regenerasi agar dapat melakukan tugas-tugas sehingga tujuan organisasi dapat terwujud. Tanpa kaderisasi organisasi seperti tanaman satu musim yang kemudian akan mati tanpa ada penerusnya. Fungsi dari kaderisasi adalah mempersiapkan calon-calon (embrio) yang siap melanjutkan tongkat estafet perjuangan sebuah organisasi. Kader suatu organisasi adalah orang yang telah dilatih dan dipersiapkan dengan berbagai keterampilan dan disiplin ilmu, sehingga dia memiliki kemampuan yang di atas rata-rata orang umum. Bung Hatta pernah menyatakan kaderisasi dalam kerangka kebangsaan, “Bahwa kaderisasi sama artinya dengan menanam bibit. Untuk menghasilkan pemimpin bangsa di masa depan, pemimpin pada masanya harus menanam”.¹⁰

⁹ Hidayat, Ara. dan Imam Machali. 2012. *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi, dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*. Yogyakarta: Kaukaba.

¹⁰ Setiawan, Eko. *Strategi Muhadharah Sebagai Metode Pelatihan*

Berdasarkan fungsi diatas dapat disimpulkan beberapa peran kaderisasi, diantaranya yaitu: Pertama, pewarisan nilai-nilai organisasi yang baik. Pada proses kaderisasi terdapat transfer nilai dan prinsip organisasi. Baik itu nilai yang tertulis dalam aturan organisasi ataupun nilai yang tidak tertulis yang berupa budaya ataupun kultur dalam organisasi tersebut. Proses ini tidak hanya dapat dilakukan secara formal dalam diskusi namun juga dapat dilakukan melalui obrolan santai ataupun cerita.

Kedua, Penjamin keberlangsungan organisasi. Sesuai dengan fungsi kaderisasi peran sebagai penjamin keberlangsungan organisasi menjadi peran utama dalam kaderisasi. Dalam organisasi sumber daya manusia menjadi sumber daya paling urgent dan dinamis karena seiring berjalannya waktu banyak perubahan, tuntutan, dan tantangan, khususnya pada regenerasi dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Jika tidak ada regenerasi dapat dipastikan bahwa organisasi tersebut akan mati karena tidak ada lagi sumber daya yang menggerakkannya.¹¹

Ketiga, Sarana Belajar bagi kader baru. Kaderisasi merupakan fasilitas mempelajari hal-hal baru yang belum diketahui. Hal tersebut tidak terlepas dari esensi pendidikan. Pendidikan adalah proses dimana menjadikan yang tidak tau menjadi tau, yang belum baik menjadi baik, yang belum dewasa menjadi dewasa, sehingga terjadi perubahan pemikiran, karakter, dan tingkah laku. Dalam pendidikan terdapat dua hal yang menjadi fokus yaitu pembentukan dan pengembangan. Pembentukan menjadi fokus karena terdapat beberapa tujuan atau output yang ditargetkan. Sedangkan pengembangan menjadi fokus karena pada setiap individu mempunyai potensi dan skill yang berbeda-beda sehingga pengembangan yang dilakukan terhadap setiap individupun berbeda.

TAHAPAN PROSES PENGKADERAN

Secara singkat mari kita bahas 4 tahapan proses dalam mendidik dan mengkondisikan kader agar kelak bisa menjadi dai di masa depan.

1. I do it, You are with me

Tahapan awal yang harus kita lakukan dalam mendidik dan mengkader anggota team yaitu dengan memberikan contoh yang baik kepada mereka. kita

¹¹ Dakwah Bagi Kader Da'i Di Pesantren Daarul Fikri Malang. Jurnal Fenomena, Vol. 14 No. 2 Oktober 2015. Institut Agama Islam Negeri Samarinda

melakukan dan mereka memperhatikan. Bahasa lainnya adalah *lead by example* yaitu memimpin dengan memberikan percontohan terlebih dahulu. Tentunya ketika kita mau memberikan contoh kepada anggota team maka idealnya kita harus ahli terlebih dahulu. Akan menjadi lucu jika kita menyuruh kader sementara kita sendiri tidak tahu dengan pasti apa yang kita perintahkan.

2. You do it, I'm with you

Setelah tahap memberikan contoh selesai, kini giliran kader kita yang melakukannya sendiri. Tugas kita adalah menjadi mentor untuk mendampingi dan mengawasi serta memberikan arahan jika diperlukan. Tujuan utama langkah ini adalah memastikan kader kita benar benar bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang kita contohkan. Selain itu juga dalam rangka untuk meningkatkan rasa percaya diri mereka. Tentunya semua ada prosesnya, ada kader yang daya tangkapnya cepat tapi ada pula yang agak sedikit perlu penguatan. Pasti tidak semua anggota team akan langsung bisa sehebat kita. Alih alih hebat mereka malah akan membuat banyak kesalahan. Disinilah kesabaran seorang pemimpin diuji.

Kita harus sudah membuat rencana, berapa lama kita akan menemani kaderisasi kita sampai dia bisa mandiri. Melanjutkan

3. You do it

Setelah kader sudah lancar maka tahap selanjutnya adalah biarkan dia melakukan pekerjaannya sendiri. Menyuruh kader melakukan sendiri tidak berarti melepaskannya begitu saja. Kita juga pastikan bahwa kader kita sudah yakin dan percaya diri bahwa dia bisa melakukannya sendiri tanpa bantuan dari kita.

Ditahap ini kita akan menerima laporan dari hasil pekerjaan kader kita tersebut. Walaupun sudah bisa mengerjakan sendiri, pastikan kita tetap melakukan sistem pengontrolan secara rutin. Baik kontrol kualitas maupun dalam aspek kuantitas dari pekerjaan yang dilakukan kader kita. Tak lupa kita juga selalu memancing kader kita tentang daya kreatifitas dan terobosan baru agar mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitas pekerjaan tersebut.

4. You do it, Someone else is with you

Tahapan terakhir ini merupakan sebuah tahapan pengkondisian akhir. Dimana team yang kita bina atau kita ajari sudah mampu untuk melakukan pekerjaannya sekaligus bisa kita "titipi" untuk mengajari anggota lainnya. Kondisi

ini merupakan tahap awal team kita belajar menjadi pemimpin. Itu artinya bahwa kita sudah mampu melahirkan pemimpin pemimpin baru.

Sebelum melepas kader kita mendampingi team lainnya, pastikan team kita tersebut sudah benar benar siap secara keilmuan dan mental. Tak lupa kita tanamkan tentang indahnya dan berkahnya berbagi ilmu dengan sesama. Apakah tugas kita sudah cukup sampai disini? Tentu tidak, masih ada satu langkah lagi yang harus kita lakukan. Yaitu memastikan kader kita melakukan tahapan demi tahapan mengajar atau mendidik sesuai dengan standarnya. Karena jika tahapan pengajaran dan pendampingan tersebut tidak dijalankan maka sudah pasti akan menimbulkan masalah dikemudian hari.¹²

PENUTUP

Bagi sebuah organisasi, kaderisasi merupakan hal penting karena berkaitan dengan keberlangsungan organisasi. Kegiatan organisasi yang dinamis membutuhkan regenerasi agar dapat melakukan tugas-tugas sehingga tujuan organisasi dapat terwujud. Tanpa kaderisasi organisasi seperti tanaman satu musim yang kemudian akan mati tanpa ada penerusnya. Fungsi dari kaderisasi adalah mempersiapkan calon-calon (embrio) yang siap melanjutkan tongkat estafet perjuangan sebuah organisasi. Kader suatu organisasi adalah orang yang telah dilatih dan dipersiapkan dengan berbagai keterampilan dan disiplin ilmu, sehingga dia memiliki kemampuan yang di atas rata-rata orang umum. Bung Hatta pernah menyatakan kaderisasi dalam kerangka kebangsaan, “Bahwa kaderisasi sama artinya dengan menanam bibit. Untuk menghasilkan pemimpin bangsa di masa depan, pemimpin pada masanya harus menanam.”

¹² Hidayat, Ara.dan Imam Machali. 2012. Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi, dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah. Yogyakarta: Kaukaba.

DAFTAR PUSTAKA

Akhiruddin,. Lembag Pendidika Islam di Nusantara. Jurnal Tarbiya. Vol. 1 No. 1. 2015. Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

Aripudin, Acep. 2014. Mudhofir Abdullah. Perbandingan Dakwah. Bandung: Remaja Rosdakarya.

As Said, Muhammad. 2011.Filsafat Pendidikan Islam. Yogyakarta: Mitra Pustaka.

Asifudin, Janan Ahmad. 2009. Mengungkit Pilar-Pilar Pendidikan Islam (Tinjauan Filosofis). Yogyakarta: Sunan Kalijaga Press. Berdasarkan model tersebut bahwa mana-

Abdul Basit, *Filsafat Dakwah*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2013). 8.

Asep Fuad and Femi Oktaviani. "GAYA KOMUNIKASI KYAI DALAM PROSES PEMBELAJARAN KITAB JALALAIN DI PONDOK PESANTREN." *Journal Signal* 9.2 (2021): 148-158.

Herniti, Ening, Arif Budiman, and Aning Ayu Kusumawati. "Kesantunan Berbahasa dalam Dakwah Multikultural." *Adabiyat: Jurnal Bahasa dan Sastra* 15.1 (2016): 38-62.

Pranowo. 2015. "Unsur Intralingual dan Ekstralingual sebagai Penanda Daya Bahasa dan Nilai Rasa Bahasa dalam Kesantunan Berkomunikasi" dalam Jurnal *Adabiyat* Vol.14, No. 2, hlm. 191–225.

Putra, Robby Aditya. "Dampak Film Para Pencari Tuhan Jilid X Terhadap Religiusitas Remaja." *Jurnal Dakwah dan Komunikasi* 3.1 (2018): 1-24.

Rahardi, R. Kunjana, Yuliana Setyaningsih, dan Rische Purnama Dewi. 2014. "Kata Fatis Penanda Ketidaksantunan Pragmatik dalam Ranah Keluarga" dalam Jurnal *Adabiyat* Vol.13,No. 2, hlm.149–175.

Sudaryanto. 1993. *Aneka Konsep Kedataan Lingual dalam Linguistik*. Yogyakarta: Duta Wacana University Press. Sudaryanto. 1998.

Syamsuddin, A. B., and S. Ag. *Pengantar Sosiologi Dakwah*. Kencana, 2016.

