Indonesian Society and Religion Research
E-ISSN: 3046-9678
Volume 3 Nomor 3 November 2026
https://ccg-edu.org/index.php/isah

Regenerasi Kepemimpinan Muhammadiyah Sebagai Gerakan Keagamaan: Kaderisasi, Kepemimpinan Generasi Muda, Dan Keberlanjutan Gerakan

Ayu Oktarizza [1], Fratiwi Paputungan [2], Dina Mardiana [3]
[123]Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

Corresponding authors email: ayuoktarizza@webmail.umm.ac.id

Abstract: *The sustainability of Muhammadiyah as a religious movement depends on its ability to prepare cadres who understand its ideology, develop leadership competencies, and respond to social change across generations. This study examines the relationships among ideological cadre development, young people's leadership capacity, and leadership succession through a focused literature review and thematic synthesis of five purposively selected documents: one organizational policy document, two books on Muhammadiyah's ideology and movement, and two scholarly articles on movement transformation and digital da'wah. The analysis identifies four interrelated components: ideological internalization, capacity development, opportunities for practical engagement and leadership transition, and organizational evaluation and learning. The synthesis indicates that cadre development requires planning, sustained and coordinated implementation, and evaluation. Young cadres also need meaningful responsibilities and intergenerational mentoring to connect ideological understanding with organizational practice. This study proposes an integrative conceptual framework that views leadership succession as a process encompassing the transmission of values, competency development, the exercise of leadership roles, and organizational learning. Theoretically, this framework connects ideological internalization with leadership development to explain organizational continuity and generates propositions for future empirical testing. Since the review covers only five purposively selected documents and does not constitute a comprehensive systematic review with fully replicable procedures, the framework remains preliminary and cannot yet be considered an empirically validated model.*

Keywords: *Muhammadiyah, Ideological Cadre Development, Youth Leadership, Leadership Regeneration, Organizational Sustainability.*

Abstrak *: Keberlanjutan Muhammadiyah sebagai gerakan keagamaan bergantung pada kemampuan organisasi menyiapkan kader yang memahami ideologi, mengembangkan kompetensi kepemimpinan, dan merespons perubahan sosial antargenerasi. Penelitian ini menganalisis keterkaitan kaderisasi ideologis, kapasitas kepemimpinan generasi muda, dan regenerasi kepemimpinan melalui kajian literatur terarah dan sintesis tematik terhadap lima dokumen terpilih, yaitu satu dokumen kebijakan organisasi, dua buku tentang ideologi dan gerakan Muhammadiyah, serta dua artikel ilmiah tentang transformasi gerakan dan dakwah digital. Analisis mengidentifikasi empat komponen yang saling berkaitan: internalisasi ideologi, pengembangan kapasitas, ruang praktik dan transisi kepemimpinan, serta evaluasi dan pembelajaran organisasi. Sintesis menunjukkan bahwa kaderisasi perlu direncanakan, dilaksanakan secara berkelanjutan dan terkoordinasi, serta dievaluasi; kader muda juga memerlukan tanggung jawab nyata dan pendampingan lintas generasi agar pemahaman ideologis terhubung dengan praktik organisasi. Penelitian ini mengusulkan kerangka konseptual integratif yang memandang regenerasi bukan sekadar pergantian pemegang jabatan, melainkan proses pewarisan nilai, pengembangan kompetensi, pelaksanaan peran kepemimpinan, dan pembelajaran organisasi. Secara teoretis, kerangka ini menghubungkan internalisasi ideologi dengan pengembangan kepemimpinan dalam menjelaskan kesinambungan organisasi serta menghasilkan proposisi yang dapat diuji pada penelitian empiris berikutnya. Karena kajian hanya mencakup lima dokumen yang dipilih secara terarah dan belum merupakan tinjauan sistematis komprehensif dengan prosedur yang sepenuhnya dapat direplikasi, kerangka ini masih bersifat awal dan belum dapat dinyatakan sebagai model yang tervalidasi secara empiris.*

Kata kunci: *Muhammadiyah, Kaderisasi Ideologis, Kepemimpinan Muda, Regenerasi Kepemimpinan, Keberlanjutan Organisasi.*

PENDAHULUAN

Muhammadiyah merupakan gerakan Islam yang menghubungkan dakwah, tajdid, pendidikan, dan pelayanan sosial dengan penguatan kader serta pengembangan kapasitas organisasi. Pedoman Pelaksanaan Perkaderan Muhammadiyah menempatkan pembinaan kader sebagai proses yang memerlukan perencanaan, metode pembelajaran, evaluasi, dan tindak lanjut (Majelis Pendidikan Kader, 2016). Kajian mengenai profil kader Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di era disrupsi juga menekankan pentingnya kemampuan moral, kolaboratif, adaptif, dan literasi digital bagi kader muda (Santoso, 2022). Sementara itu, kajian terbaru tentang dakwah digital Muhammadiyah menunjukkan bahwa pemanfaatan platform digital berkaitan dengan upaya menyesuaikan komunikasi gerakan terhadap kebutuhan generasi muda (Agung et al., 2025; Haq, 2025). Konteks ini memperlihatkan bahwa keberlanjutan gerakan tidak hanya bergantung pada struktur kelembagaan dan amal usaha, tetapi juga pada kesiapan generasi penerus dalam menjaga orientasi ideologis, mengembangkan kapasitas kepemimpinan, dan merespons perubahan sosial. Karena itu, regenerasi kepemimpinan perlu dipahami sebagai proses berkelanjutan yang menghubungkan internalisasi nilai, pengembangan kompetensi, pengalaman berorganisasi, dan penyiapan pemimpin antargenerasi.

Pentingnya kaderisasi tercermin dalam Tanfidz Keputusan Muktamar Satu Abad Muhammadiyah yang menempatkan revitalisasi kader dan anggota sebagai agenda strategis organisasi (Pimpinan Pusat Muhammadiyah, 2010). Dokumen tersebut menekankan peningkatan kualitas dan kuantitas kader, penguatan idealisme, spiritualitas, intelektualitas, dan praksis, serta koordinasi antara struktur organisasi, organisasi otonom, dan amal usaha. Evaluasi terhadap perekrutan, pembinaan, dan distribusi kader juga menjadi bagian penting dalam pengelolaan kaderisasi (Kusnawan & Rustandi, 2021). Arah kebijakan tersebut menunjukkan bahwa regenerasi membutuhkan sistem pembinaan yang terencana, berkesinambungan, dan terhubung dengan kebutuhan kepemimpinan organisasi. Namun, kebijakan kaderisasi perlu dikaji lebih lanjut untuk memahami hubungan antara internalisasi ideologi, pengembangan kapasitas, dan pemberian ruang aktualisasi dalam membentuk proses regenerasi yang berkelanjutan.

Tantangan kaderisasi semakin kompleks seiring dengan perubahan sosial dan perkembangan teknologi digital. Ruang digital memperluas akses terhadap pengetahuan keagamaan, mengubah pola komunikasi dakwah, dan menghadirkan beragam sumber otoritas keagamaan. Nurdin et al., (2026) mengidentifikasi disinformasi digital, fragmentasi otoritas keagamaan, dan pengaruh globalisasi budaya sebagai tantangan yang dihadapi Muhammadiyah (Nurdin et al., 2026). Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa pendidikan, dakwah digital, dan transformasi organisasi menjadi bagian dari respons Muhammadiyah terhadap perubahan kontemporer. Sejalan dengan temuan tersebut, Haq (2025) menjelaskan transformasi dakwah Muhammadiyah dalam

menghadapi globalisasi melalui digitalisasi dakwah, penguatan isu sosial dan ekologis, serta pengembangan jejaring internasional (Haq, 2025). Kedua penelitian ini menunjukkan pentingnya kemampuan adaptasi gerakan. Namun, kaitan antara adaptasi dakwah, pengembangan kompetensi kader, dan kesiapan generasi muda untuk mengambil peran kepemimpinan masih perlu dianalisis secara lebih terarah.

Secara konseptual, kajian mengenai kaderisasi dan transformasi Muhammadiyah dapat ditelaah melalui dua fokus yang saling berkaitan. Fokus pertama menempatkan internalisasi ideologi, sistem pembinaan, dan pengelolaan kader sebagai fondasi kesinambungan organisasi. Fokus kedua menekankan kemampuan gerakan beradaptasi terhadap perubahan sosial, budaya, dan teknologi. Dokumen kebijakan Muhammadiyah memberikan landasan mengenai pentingnya revitalisasi kader, sedangkan penelitian Nurdin et al. (2026) dan Haq (2025) memberikan konteks mengenai tantangan transformasi gerakan. Ketiga sumber tersebut dapat dibaca secara saling melengkapi, tetapi tidak secara langsung membuktikan bagaimana internalisasi ideologi, pengembangan kapasitas kepemimpinan, dan transisi antargenerasi berhubungan satu sama lain. Oleh karena itu, diperlukan penelusuran literatur yang lebih sistematis untuk mengidentifikasi pola hubungan, kontribusi, dan keterbatasan penelitian terdahulu.

Berangkat dari persoalan tersebut, artikel ini menempatkan kaderisasi ideologis, pengembangan kapasitas kepemimpinan, dan regenerasi antargenerasi sebagai tiga dimensi yang perlu dianalisis secara integratif. Artikel ini tidak mempertentangkan penguatan ideologi dengan tuntutan adaptasi terhadap perubahan. Sebaliknya, keduanya dipahami sebagai unsur yang saling melengkapi dalam menyiapkan kader yang mampu menjaga orientasi gerakan sekaligus merespons kebutuhan masyarakat. Kontribusi konseptual yang ditawarkan terletak pada penyusunan sintesis yang menghubungkan internalisasi ideologi, pengembangan kompetensi dan ruang aktualisasi pemimpin muda, serta mekanisme transisi kepemimpinan. Kerangka ini diharapkan memperluas pemahaman tentang regenerasi, bukan semata-mata sebagai pergantian individu dalam struktur organisasi, melainkan sebagai proses pewarisan nilai, pengembangan kapasitas, dan kesinambungan misi gerakan.

Penelitian ini penting karena keberlanjutan gerakan memerlukan mekanisme yang menghubungkan pewarisan ideologi dengan kesiapan kader menjalankan tanggung jawab kepemimpinan di tengah perubahan sosial dan digital. Literatur yang ditelaah memberikan pembahasan tentang kebijakan perkaderan, ideologi gerakan, dan transformasi dakwah, tetapi kelima dokumen tersebut belum secara langsung menjelaskan hubungan terpadu antara internalisasi ideologi, pengembangan kompetensi, pemberian ruang aktualisasi, dan transisi kepemimpinan antargenerasi. Kesenjangan yang hendak dijawab artikel ini bukan klaim bahwa belum ada penelitian tentang kaderisasi Muhammadiyah, melainkan belum terintegrasinya dimensi-dimensi tersebut

dalam sintesis konseptual awal berdasarkan sumber yang dikaji. Kebaruan artikel terletak pada pengusulan kerangka integratif empat komponen—internalisasi ideologi, pengembangan kapasitas, aktualisasi dan transisi, serta evaluasi dan pembelajaran organisasi—yang memosisikan regenerasi sebagai proses organisasi berkelanjutan, bukan sekadar pergantian jabatan. Berdasarkan fokus tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara kaderisasi ideologis, pengembangan kapasitas kepemimpinan generasi muda, dan keberlanjutan Muhammadiyah melalui kajian literatur terarah. Pertanyaan penelitian meliputi: (1) bagaimana literatur menjelaskan peran kaderisasi ideologis dalam menjaga keberlanjutan Muhammadiyah; (2) kapasitas dan ruang aktualisasi apa yang diperlukan generasi muda untuk menjalankan kepemimpinan di tengah perubahan sosial dan digital; dan (3) bagaimana hubungan antara internalisasi ideologi, pengembangan kompetensi, dan transisi kepemimpinan dapat disintesiskan dalam kerangka regenerasi yang berkelanjutan

METODE

Penelitian ini menggunakan kajian literatur terarah dengan sintesis tematik untuk menelaah hubungan antara kaderisasi ideologis, pengembangan kapasitas kepemimpinan generasi muda, dan keberlanjutan Muhammadiyah. Prinsip transparansi pelaporan dari PRISMA 2020 digunakan sebagai acuan untuk menjelaskan karakter sumber, dasar pemilihan dokumen, proses ekstraksi, dan cara sintesis (Page et al., 2021), bukan untuk menyatakan bahwa seluruh prosedur systematic literature review (SLR) telah dilaksanakan. Lima dokumen dipilih secara purposif karena relevansinya dengan pertanyaan penelitian: satu dokumen kebijakan perkaderan, dua buku tentang ideologi dan gerakan, serta dua artikel ilmiah tentang transformasi gerakan dan dakwah digital. Dengan demikian, desain ini lebih tepat disebut kajian literatur terarah tahap awal. Penelitian ini belum melakukan penelusuran komprehensif pada beberapa basis data, penyaringan independen oleh lebih dari satu penelaah, penghapusan duplikasi, atau dokumentasi diagram alur PRISMA yang lengkap. Batasan ini dinyatakan secara eksplisit agar cakupan dan kekuatan kesimpulan tidak melampaui bukti yang tersedia.

Sumber Data dan Pemilihan Literatur

Bahan kajian terdiri atas lima dokumen yang telah dipilih penulis berdasarkan relevansinya dengan fokus penelitian, yaitu: (1) Tanfidz Keputusan Muktamar Satu Abad Muhammadiyah (Pimpinan Pusat Muhammadiyah, 2010) khususnya bagian revitalisasi kader dan anggota; (2) buku Muhammadiyah dan Manifesto Islam Berkemajuan: Rekonstruksi Teologi, Humanitas, dan Aksi Sosial untuk Peradaban Utama (Tobroni et al., 2026); (3) buku Al Islam dan Kemuhammadiyahan: Sejarah, Ideologi, dan Praktik Berkemajuan untuk Pembangunan Berkelanjutan (Budiman Mamdukh, 2025); (4) artikel aktualisasi amar ma'ruf nahi munkar dalam Muhammadiyah di era digital (Nurdin et al.,

2026); dan (5) artikel globalisasi dan transformasi dakwah Muhammadiyah (Haq, 2025).

Pemilihan dokumen mempertimbangkan relevansi substansi dengan tiga fokus analisis, yaitu landasan ideologis kaderisasi, pengembangan kapasitas dan aktualisasi kepemimpinan generasi muda, serta keberlanjutan gerakan. Dokumen kebijakan organisasi digunakan untuk mengidentifikasi arah normatif kaderisasi, buku digunakan untuk memahami landasan konseptual ideologi dan gerakan, sedangkan artikel ilmiah digunakan untuk mengkaji konteks perubahan dakwah dan tantangan kontemporer. Karena sumber dipilih secara terarah dan jumlahnya terbatas, kumpulan dokumen ini tidak diperlakukan sebagai representasi menyeluruh dari seluruh penelitian mengenai regenerasi kepemimpinan Muhammadiyah.

Prosedur Penelitian

Penelitian dilaksanakan melalui empat tahap (Waruwu et al., 2025). Pertama, penetapan fokus kajian dan pertanyaan penelitian berdasarkan keterkaitan antara kaderisasi ideologis, kapasitas kepemimpinan generasi muda, dan keberlanjutan organisasi. Kedua, identifikasi dan pengelompokan lima dokumen berdasarkan jenis sumber serta relevansinya dengan fokus penelitian. Ketiga, ekstraksi data melalui pembacaan terarah terhadap bagian dokumen yang memuat informasi tentang ideologi Muhammadiyah, sistem perkaderan, kompetensi kader, ruang aktualisasi pemimpin muda, perubahan digital, dan kesinambungan gerakan. Keempat, pengodean, pengelompokan temuan, dan penyusunan sintesis tematik untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Pada tahap ekstraksi, informasi dari setiap dokumen dikelompokkan berdasarkan identitas sumber, gagasan utama, temuan yang relevan, serta kontribusinya terhadap masing-masing pertanyaan penelitian. Pengelompokan ini bertujuan menjaga keterlacakan antara pernyataan sumber dan interpretasi penulis. Tahapan tersebut merupakan adaptasi prosedural untuk kajian awal berbasis dokumen terpilih, bukan penerapan lengkap protokol SLR yang melibatkan pencarian, penyaringan, dan seleksi sistematis pada berbagai basis data.

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan sintesis tematik dengan mengacu pada pendekatan Braun dan Clarke (2006). Pendekatan tersebut diadaptasi melalui pembacaan berulang, pemberian kode pada informasi yang relevan, pengelompokan kode ke dalam tema, peninjauan hubungan antartema, serta penyusunan interpretasi yang menjawab pertanyaan penelitian (Najmah et al., 2023). Kode awal ditetapkan secara deduktif berdasarkan tiga fokus penelitian. Selanjutnya, gagasan yang muncul dari dokumen dan relevan dengan pertanyaan penelitian dipertimbangkan untuk memperkaya pengelompokan tema.

Analisis menghasilkan tiga tema utama. Pertama, kaderisasi ideologis sebagai fondasi kesinambungan nilai dan misi Muhammadiyah. Kedua,

pengembangan kapasitas dan ruang aktualisasi kepemimpinan generasi muda dalam merespons perubahan sosial dan digital. Ketiga, hubungan antara proses kaderisasi, transisi kepemimpinan antargenerasi, dan keberlanjutan organisasi. Ketiga tema tersebut dibandingkan antarsumber untuk mengidentifikasi persamaan, perbedaan penekanan, dan hubungan konseptual yang dapat disintesiskan.

Dalam proses interpretasi, penelitian membedakan temuan yang dinyatakan secara eksplisit oleh sumber dari proposisi konseptual yang dikembangkan penulis. Kerangka integratif mengenai internalisasi ideologi, pengembangan kompetensi, pemberian ruang kepemimpinan, dan evaluasi regenerasi diposisikan sebagai hasil sintesis analitis, bukan sebagai model baku yang telah diuji secara empiris. Karena penelitian ini belum menerapkan penelusuran lintas basis data, penghapusan duplikasi, penyaringan berjenjang, dan dokumentasi alur seleksi sesuai standar SLR penuh, hasil analisis dibatasi pada sintesis awal atas lima dokumen yang ditelaah.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian diperoleh melalui sintesis tematik terhadap lima dokumen yang terdiri atas dokumen kebijakan Muhammadiyah, dua buku tentang ideologi dan gerakan Muhammadiyah, serta dua artikel ilmiah mengenai transformasi gerakan dan dakwah digital. Analisis menghasilkan empat tema utama, yaitu kaderisasi ideologis sebagai fondasi kesinambungan gerakan, pengembangan kapasitas kepemimpinan, kepemimpinan generasi muda dan perubahan sosial, serta transisi antargenerasi sebagai proses organisasi. Keempat tema tersebut kemudian diintegrasikan ke dalam kerangka konseptual regenerasi kepemimpinan Muhammadiyah.

Kaderisasi Ideologis sebagai Fondasi Kesinambungan Gerakan

Hasil sintesis menunjukkan bahwa kaderisasi ideologis merupakan fondasi penting bagi kesinambungan gerakan Muhammadiyah. Fungsinya tidak hanya berkaitan dengan pewarisan pengetahuan dan identitas organisasi, tetapi juga dengan kemampuan kader menerapkan nilai gerakan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan misi organisasi. *Tanfidz Keputusan Muktamar Satu Abad Muhammadiyah* menekankan revitalisasi kader dan anggota melalui penguatan idealisme, spiritualitas, intelektualitas, dan praksis (Pimpinan Pusat Muhammadiyah, 2010).

Pembacaan terhadap Budiman (2025) dan Tobroni et al. (2026) memperkuat keterkaitan antara ideologi, identitas, dan aksi sosial dalam gerakan Muhammadiyah. Ketiga sumber tersebut memiliki penekanan yang berbeda, tetapi dapat dipertemukan melalui pentingnya hubungan antara nilai yang diyakini dan tindakan organisasi. Berdasarkan sintesis tersebut, kaderisasi ideologis dapat dirumuskan melalui tiga unsur, yaitu pemahaman nilai, penghayatan identitas gerakan, dan penerapan nilai dalam praktik organisasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa proses kaderisasi perlu menghubungkan pembelajaran ideologi dengan pengalaman berorganisasi. Kader muda tidak cukup hanya memahami sejarah dan prinsip Muhammadiyah. Mereka juga perlu memperoleh kesempatan untuk menerapkan nilai tersebut dalam pengelolaan program, pengambilan keputusan, dan pelayanan masyarakat. Dengan demikian, kaderisasi ideologis dapat ditempatkan sebagai dasar pembentukan orientasi tindakan yang mendukung keberlanjutan Gerakan (Kumala Sari et al., 2026).

Pengembangan Kapasitas dan Aktualisasi Kepemimpinan

Hasil sintesis kedua menunjukkan bahwa pembinaan kader perlu dihubungkan dengan pengembangan kompetensi dan kesempatan menjalankan tanggung jawab nyata. Dokumen Tanfidz menekankan pengembangan kompetensi akademis dan intelektual, keberagamaan, serta sosial-kemanusiaan. Dokumen tersebut juga mendorong aktualisasi potensi kader secara terarah dan berkelanjutan, baik dalam organisasi maupun dalam profesi di luar organisasi (Pimpinan Pusat Muhammadiyah, 2010).

Analisis terhadap literatur menunjukkan bahwa kapasitas kepemimpinan dapat dikembangkan melalui empat dimensi. Pertama, kapasitas ideologis, yaitu kemampuan memahami dan menerapkan nilai gerakan. Kedua, kapasitas intelektual dan strategis, yaitu kemampuan menganalisis persoalan, menyusun prioritas, dan mengambil keputusan. Ketiga, kapasitas sosial, yang mencakup komunikasi, kolaborasi, dan kepekaan terhadap kebutuhan masyarakat. Keempat, kapasitas adaptif, yaitu kemampuan merespons perubahan sosial dan teknologi tanpa kehilangan orientasi ideologis.

Dimensi adaptif memperoleh konteks tambahan dari penelitian Haq (2025) serta Nurdin et al. (2026). Kedua penelitian tersebut membahas transformasi dakwah Muhammadiyah dalam menghadapi globalisasi dan perkembangan teknologi digital. Temuannya menunjukkan bahwa perubahan lingkungan dakwah perlu menjadi pertimbangan organisasi dalam mengembangkan kompetensi kader. Namun, kedua penelitian tersebut tidak secara khusus mengukur kapasitas kepemimpinan generasi muda.

Berdasarkan sintesis tersebut, pengembangan kapasitas perlu disertai ruang aktualisasi, penugasan bertahap, pendampingan, dan evaluasi. Keempat dimensi kapasitas yang dirumuskan dalam artikel ini merupakan hasil pengembangan konseptual penulis, bukan instrumen baku yang telah teruji secara empiris.

Kepemimpinan Generasi Muda dan Perubahan Sosial

Hasil sintesis ketiga menunjukkan bahwa regenerasi kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan organisasi menjaga kesinambungan nilai sekaligus merespons perubahan sosial. Regenerasi tidak cukup dipahami sebagai pergantian pemimpin berdasarkan usia atau periode jabatan. Proses tersebut juga memerlukan kesiapan kader untuk menjalankan tanggung jawab,

mengembangkan pendekatan baru, dan menerjemahkan nilai gerakan ke dalam kebutuhan masyarakat (Febrian Zainiyatul Firdaus & Rahmat Aziz, 2017).

Haq (2025) menjelaskan transformasi dakwah Muhammadiyah melalui digitalisasi, penguatan isu sosial dan ekologis, serta pengembangan jejaring internasional. Sementara itu, Nurdin et al. (2026) mengidentifikasi tantangan berupa disinformasi digital, radikalisme di media sosial, dan fragmentasi otoritas keagamaan. Kedua penelitian ini memberikan gambaran tentang perubahan lingkungan gerakan yang perlu dipertimbangkan dalam penyiapan kepemimpinan.

Dalam konteks regenerasi, perkembangan digital dapat membuka ruang bagi kader muda untuk terlibat dalam komunikasi organisasi, pendidikan publik, dan dakwah digital (Dipuro et al., 2026). Namun, partisipasi digital tidak secara otomatis menunjukkan keberhasilan regenerasi. Keterlibatan tersebut perlu disertai pengembangan kompetensi, pemberian tanggung jawab, dan kesempatan berkontribusi dalam pengambilan Keputusan (Hermanita D, 2026).

Organisasi otonom, termasuk Nasyiatul Aisyiyah dan unsur Angkatan Muda Muhammadiyah, dapat menjadi ruang pembelajaran kepemimpinan (Muhamad Ihsan, 2025). Pengalaman mengelola kegiatan, membangun kolaborasi, dan menyelesaikan persoalan organisasi berpotensi membantu kader mempersiapkan diri untuk tanggung jawab yang lebih luas. Akan tetapi, pengalaman tersebut perlu dihubungkan dengan kebutuhan kepemimpinan pada tingkat Persyarikatan, majelis, lembaga, dan amal usaha.

Temuan ini menghasilkan proposisi konseptual bahwa keterlibatan generasi muda dapat mendukung keberlanjutan gerakan apabila organisasi menghubungkan partisipasi dengan pengembangan kompetensi dan akses terhadap tanggung jawab (Manurung et al., 2025). Proposisi tersebut masih memerlukan pengujian melalui penelitian empiris mengenai pengalaman, aspirasi, dan kesiapan kader muda Muhammadiyah.

Transisi Antargenerasi sebagai Proses Organisasi

Hasil sintesis keempat menunjukkan bahwa transisi antargenerasi perlu dipahami sebagai proses penyiapan kepemimpinan yang berlangsung sebelum pergantian jabatan. Dokumen Tanfidz menekankan evaluasi terhadap perekrutan, pembinaan, dan distribusi kader sebagai bagian dari revitalisasi organisasi (Pimpinan Pusat Muhammadiyah, 2010). Penekanan tersebut memperlihatkan pentingnya pengelolaan kader secara berkelanjutan.

Berdasarkan landasan tersebut, artikel ini merumuskan rangkaian transisi kepemimpinan yang mencakup identifikasi kader potensial, pembinaan, penugasan, pendampingan, evaluasi, dan penempatan sesuai kebutuhan organisasi. Rangkaian tersebut merupakan pengembangan analitis penulis dari dokumen yang ditelaah, bukan prosedur baku yang telah ditetapkan secara lengkap oleh sumber.

Transisi antargenerasi juga memerlukan pertukaran pengetahuan dan pengalaman (Pranatasari, 2022). Pemimpin senior dapat membantu kader muda memahami sejarah keputusan, nilai organisasi, dan konteks pelaksanaan program. Sebaliknya, kader muda dapat memberikan perspektif baru serta keterampilan yang sesuai dengan perubahan lingkungan. Hubungan tersebut berpotensi mendukung kesinambungan dan pembaruan apabila disertai pendampingan, kerja bersama, serta evaluasi yang terbuka.

Untuk mendukung evaluasi perkaderan, artikel ini mengusulkan lima indikator awal, yaitu keberlanjutan keterlibatan kader setelah pelatihan, pemberian tanggung jawab program kepada kader muda, kualitas pendampingan lintas generasi, keterlibatan organisasi otonom dalam penyiapan kader, dan tindak lanjut hasil evaluasi. Indikator tersebut masih berupa usulan konseptual yang perlu disesuaikan dengan kebijakan organisasi dan diuji menggunakan data empiris.

Kerangka Integratif Regenerasi Kepemimpinan Muhammadiyah

Sintesis kelima dokumen menghasilkan kerangka konseptual awal yang menghubungkan empat komponen regenerasi kepemimpinan Muhammadiyah, yaitu internalisasi ideologi, pengembangan kapasitas, aktualisasi dan transisi, serta evaluasi dan pembelajaran organisasi.

Komponen pertama, internalisasi ideologi, memberikan orientasi nilai bagi kader melalui pemahaman identitas, prinsip, tujuan, dan misi Muhammadiyah. Komponen ini bertumpu pada kebijakan revitalisasi kader dalam dokumen Tanfidz serta pembahasan ideologi dan Islam Berkemajuan oleh Budiman (2025) dan Tobroni et al. (2026).

Komponen kedua, pengembangan kapasitas, menghubungkan orientasi ideologis dengan kemampuan menjalankan tugas. Pengembangan ini mencakup kapasitas intelektual, sosial, manajerial, dan adaptif. Relevansi kapasitas adaptif berkaitan dengan perubahan lingkungan dakwah dan tantangan digital yang dibahas Haq (2025) serta Nurdin et al. (2026).

Komponen ketiga, aktualisasi dan transisi, menyediakan kesempatan bagi kader untuk menjalankan tanggung jawab secara bertahap, memperoleh pendampingan, dan mempersiapkan diri menghadapi peran yang lebih besar (Ananta et al., 2026).

Komponen keempat, evaluasi dan pembelajaran organisasi, berfungsi menilai perkembangan kader, kualitas penugasan, keberlanjutan keterlibatan, serta relevansi sistem perkaderan (Bidang Perkaderan PP IPM, 2014).

Keempat komponen tersebut membentuk siklus yang saling berhubungan. Internalisasi ideologi memberikan arah bagi pengembangan kapasitas. Kapasitas yang berkembang kemudian diterapkan melalui penugasan dan tanggung jawab nyata. Pengalaman tersebut dievaluasi untuk menentukan kebutuhan pembinaan berikutnya. Hasil evaluasi selanjutnya digunakan untuk

memperbaiki proses internalisasi, pengembangan kapasitas, dan penyiapan pemimpin.

Kerangka ini merupakan proposisi konseptual yang dikembangkan melalui sintesis lima dokumen. Kerangka tersebut belum dapat dinyatakan sebagai model regenerasi yang terbukti efektif karena belum melalui pengujian empiris.

PEMBAHASAN

Kaderisasi Ideologis dan Keberlanjutan Gerakan

Hasil penelitian menempatkan kaderisasi ideologis sebagai fondasi keberlanjutan Muhammadiyah. Temuan ini sejalan dengan arah kebijakan dalam *Tanfidz Keputusan Muktamar Satu Abad Muhammadiyah* yang menekankan revitalisasi kader melalui penguatan idealisme, spiritualitas, intelektualitas, dan praksis (Pimpinan Pusat Muhammadiyah, 2010). Penekanan tersebut memperlihatkan bahwa kaderisasi merupakan agenda strategis yang berhubungan dengan kesinambungan misi organisasi.

Budiman (2025) memberikan landasan untuk memahami sejarah, ideologi, dan Kepribadian Muhammadiyah, sedangkan Tobroni et al. (2026) menghubungkan identitas gerakan dengan aksi sosial dalam kerangka Islam Berkemajuan. Jika dibaca bersama, ketiga sumber tersebut mengarahkan perhatian pada hubungan antara nilai, identitas, dan praktik gerakan. Akan tetapi, sumber-sumber tersebut memiliki fokus yang berbeda. Karena itu, keterhubungan ketiganya dalam artikel ini merupakan hasil sintesis konseptual, bukan kesimpulan empiris yang dinyatakan secara identik oleh seluruh sumber.

Implikasi penting dari temuan ini adalah perlunya menghubungkan pembelajaran ideologi dengan pengalaman organisasi. Pemahaman nilai menjadi lebih relevan bagi regenerasi ketika kader memperoleh kesempatan menerapkannya dalam pengambilan keputusan, pengelolaan program, dan pelayanan masyarakat. Dengan pendekatan tersebut, kaderisasi tidak hanya menghasilkan penguasaan pengetahuan, tetapi juga membantu kader memahami bagaimana prinsip gerakan membimbing tindakan organisasi.

Meskipun demikian, penelitian ini belum dapat memastikan bentuk pembelajaran ideologi yang paling efektif. Kajian lanjutan perlu membandingkan pelaksanaan perkaderan pada berbagai tingkat organisasi dan mengidentifikasi pengalaman pembelajaran yang membantu kader menerapkan nilai Muhammadiyah dalam kepemimpinan.

Pengembangan Kapasitas sebagai Penghubung antara Ideologi dan Praktik Kepemimpinan

Temuan kedua memperlihatkan bahwa pembinaan kader perlu dihubungkan dengan kesempatan mengaktualisasikan kompetensi. Dokumen Tanfidz mendukung arah tersebut melalui penekanan pada pengembangan kompetensi akademis, intelektual, keberagamaan, dan sosial-kemanusiaan, serta

aktualisasi potensi kader secara berkelanjutan (Pimpinan Pusat Muhammadiyah, 2010).

Hasil ini memperluas pembacaan terhadap kaderisasi dengan menempatkan pengalaman dan tanggung jawab sebagai bagian dari proses pengembangan kepemimpinan. Pelatihan dapat memberikan pengetahuan dasar, tetapi kesempatan menjalankan program memungkinkan kader menerapkan pengetahuan, menghadapi persoalan, dan menerima evaluasi. Dengan demikian, pembinaan dan aktualisasi perlu diperlakukan sebagai proses yang saling melengkapi.

Perubahan lingkungan dakwah juga memperkuat kebutuhan untuk mengembangkan kompetensi yang relevan. Haq (2025) menunjukkan perubahan strategi dakwah Muhammadiyah dalam konteks globalisasi, sedangkan Nurdin et al. (2026) mengidentifikasi tantangan dan peluang dakwah digital. Kedua penelitian tersebut tidak mengukur kompetensi kepemimpinan kader muda. Namun, temuan keduanya dapat digunakan untuk mengidentifikasi persoalan lingkungan yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan kapasitas.

Berdasarkan sintesis tersebut, empat dimensi kapasitas yang dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu ideologis, intelektual dan strategis, sosial, serta adaptif, dapat menjadi dasar awal untuk menyusun agenda pengembangan kepemimpinan (Hamsyah et al., 2022). Organisasi dapat mempertimbangkan penugasan bertahap, pendampingan, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan evaluasi program sebagai mekanisme pembelajaran. Rekomendasi ini masih perlu diuji untuk mengetahui kesesuaiannya dengan kebutuhan kader dan karakteristik organisasi Muhammadiyah.

Kepemimpinan Generasi Muda di Tengah Transformasi Sosial dan Digital

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan generasi muda perlu menghubungkan kesinambungan ideologi dengan kebutuhan pembaruan. Temuan ini menjadi relevan ketika perubahan media, komunikasi, dan penyebaran informasi keagamaan memengaruhi lingkungan gerakan. Haq (2025) membahas transformasi dakwah Muhammadiyah melalui digitalisasi dan penguatan isu sosial, sedangkan Nurdin et al. (2026) mengidentifikasi disinformasi digital dan fragmentasi otoritas keagamaan sebagai tantangan kontemporer.

Kedua penelitian tersebut memberikan konteks mengenai kebutuhan adaptasi organisasi, tetapi tidak membuktikan bahwa generasi muda secara otomatis lebih siap memimpin dalam lingkungan digital. Kesiapan kepemimpinan perlu dilihat melalui kompetensi, pengalaman, dan tanggung jawab yang benar-benar dijalankan (Takrim et al., 2024). Oleh karena itu, penggunaan teknologi perlu diposisikan sebagai salah satu ruang aktualisasi kader, bukan sebagai ukuran tunggal keberhasilan regenerasi.

Organisasi otonom dapat menjadi ruang pembelajaran melalui pengalaman mengelola program, membangun kolaborasi, dan menyelesaikan persoalan organisasi. Namun, pengalaman tersebut perlu terhubung dengan struktur Persyarikatan agar kompetensi yang berkembang dapat mendukung kebutuhan kepemimpinan yang lebih luas. Hubungan antargenerasi juga perlu memberi ruang bagi dialog mengenai kebutuhan kader, bentuk partisipasi, dan metode komunikasi yang relevan.

Secara praktis, Muhammadiyah dapat mempertimbangkan pelibatan kader muda dalam perencanaan program, komunikasi publik, pendidikan masyarakat, dan dakwah digital dengan pendampingan yang memadai. Langkah ini merupakan implikasi dari sintesis literatur, bukan rekomendasi yang efektivitasnya telah dibuktikan oleh data empiris dalam penelitian ini.

Transisi Antargenerasi dan Tata Kelola Kaderisasi

Temuan mengenai transisi antargenerasi memperlihatkan bahwa regenerasi perlu dikelola sebelum pergantian jabatan berlangsung. Dokumen Tanfidz menekankan evaluasi terhadap perekrutan, pembinaan, dan distribusi kader (Pimpinan Pusat Muhammadiyah, 2010). Kebijakan tersebut menjadi dasar untuk memahami regenerasi sebagai proses organisasi yang membutuhkan perencanaan dan kesinambungan.

Rangkaian identifikasi kader, pembinaan, penugasan, pendampingan, evaluasi, dan penempatan yang diusulkan dalam artikel ini merupakan pengembangan analitis atas landasan tersebut. Rangkaian itu menekankan perlunya hubungan antara potensi individu dan kebutuhan organisasi. Tanpa penugasan dan pendampingan, proses perkaderan berisiko tidak menyediakan pengalaman yang cukup untuk mempersiapkan tanggung jawab kepemimpinan yang lebih besar.

Transisi juga melibatkan pertukaran pengalaman antargenerasi. Pemimpin senior dapat membantu kader muda memahami konteks keputusan dan sejarah organisasi, sedangkan kader muda dapat memberikan perspektif baru untuk merespons perubahan. Hubungan tersebut perlu dibangun melalui kerja bersama dan mekanisme evaluasi yang memungkinkan kader memperoleh umpan balik.

Usulan indikator evaluasi dalam penelitian ini dapat menjadi titik awal untuk mengembangkan instrumen penelitian berikutnya. Peneliti dapat menguji keberlanjutan keterlibatan kader setelah pelatihan, pola pemberian tanggung jawab, kualitas pendampingan, hubungan organisasi otonom dengan Persyarikatan, serta tindak lanjut evaluasi. Pengujian tersebut diperlukan untuk mengetahui apakah mekanisme yang diusulkan benar-benar berkaitan dengan kesiapan kader dan keberlanjutan kepemimpinan.

Kontribusi Konseptual dan Implikasi Penelitian

Kontribusi utama penelitian ini terletak pada penyusunan kerangka integratif yang menghubungkan internalisasi ideologi, pengembangan kapasitas, aktualisasi dan transisi, serta evaluasi dan pembelajaran organisasi. Kerangka ini mempertemukan landasan kebijakan perkaderan Muhammadiyah, pembahasan ideologi dan Islam Berkemajuan, serta kajian tentang transformasi dakwah dan perubahan digital.

Kerangka tersebut membantu menjelaskan regenerasi sebagai proses yang menghubungkan pewarisan nilai dengan pengembangan kemampuan dan kesiapan menjalankan tanggung jawab. Internalisasi ideologi memberikan orientasi, pengembangan kapasitas memperkuat kemampuan bertindak, aktualisasi menyediakan pengalaman kepemimpinan, dan evaluasi membantu organisasi memperbaiki proses pembinaan. Hubungan ini merupakan proposisi konseptual yang dihasilkan dari sintesis, bukan model yang telah terbukti memiliki hubungan sebab-akibat.

Secara praktis, hasil penelitian mengarah pada tiga implikasi. Pertama, organisasi perlu menghubungkan pembelajaran ideologi dengan pengalaman penerapan nilai dalam kegiatan nyata. Kedua, program perkaderan perlu menyediakan ruang aktualisasi, pendampingan, dan evaluasi yang sesuai dengan kebutuhan kader. Ketiga, mekanisme regenerasi perlu memperhatikan hubungan antargenerasi serta koordinasi antara organisasi otonom, struktur Persyarikatan, majelis, lembaga, dan amal usaha.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menelaah lima dokumen. Jumlah dan variasi sumber tersebut belum cukup untuk menggambarkan seluruh penelitian mengenai kaderisasi dan regenerasi Muhammadiyah. Artikel ini juga belum menggunakan data lapangan untuk menguji pengalaman kader, pola pendampingan, atau mekanisme transisi kepemimpinan. Oleh sebab itu, temuan perlu dipahami sebagai sintesis awal.

Penelitian selanjutnya perlu memperluas penelusuran literatur melalui basis data ilmiah dengan strategi pencarian, kriteria seleksi, dan prosedur analisis yang transparan. Penelitian empiris juga diperlukan untuk menguji kerangka integratif melalui studi kasus pada berbagai tingkat organisasi Muhammadiyah. Wawancara dengan kader muda, pemimpin senior, dan pengelola perkaderan dapat membantu mengidentifikasi faktor yang mendukung atau menghambat transisi kepemimpinan. Hasilnya dapat digunakan untuk menyempurnakan kerangka konseptual dan menilai relevansinya dalam praktik organisasi.

KESIMPULAN

Sintesis lima dokumen menghasilkan empat temuan utama. Pertama, kaderisasi ideologis berfungsi sebagai orientasi nilai bagi kesinambungan misi Muhammadiyah. Kedua, pemahaman ideologi perlu dihubungkan dengan pengembangan kapasitas intelektual-strategis, sosial, dan adaptif agar kader mampu menjalankan tanggung jawab nyata. Ketiga, keterlibatan generasi muda

dan pemanfaatan ruang digital dapat menjadi kesempatan aktualisasi, tetapi tidak dengan sendirinya membuktikan kesiapan memimpin; keduanya perlu disertai pendampingan dan akses terhadap tanggung jawab organisasi. Keempat, regenerasi lebih tepat dipahami sebagai proses yang berlangsung sebelum pergantian jabatan, meliputi identifikasi kader, pembinaan, penugasan, pendampingan, evaluasi, dan pembelajaran organisasi. Berdasarkan temuan tersebut, artikel ini mengusulkan kerangka integratif empat komponen: internalisasi ideologi, pengembangan kapasitas, aktualisasi dan transisi, serta evaluasi dan pembelajaran organisasi.

Secara teoretis, kerangka ini menghubungkan pewarisan nilai dan pengembangan kepemimpinan dalam satu penjelasan prosesual mengenai keberlanjutan organisasi. Kerangka tersebut menawarkan proposisi untuk penelitian berikutnya, khususnya mengenai bagaimana internalisasi ideologi, pengalaman kepemimpinan, pendampingan lintas generasi, dan evaluasi saling berkaitan. Secara praktis, Muhammadiyah dapat mempertimbangkan integrasi pembelajaran ideologi dengan penugasan nyata, pendampingan lintas generasi, koordinasi antara organisasi otonom dan struktur Persyarikatan, serta evaluasi perkembangan kader. Implikasi ini merupakan rekomendasi yang diturunkan dari sintesis, bukan bukti bahwa suatu program tertentu telah terbukti efektif. Keterbatasan utama penelitian adalah korpus yang hanya terdiri atas lima dokumen yang dipilih secara terarah dan belum melalui pencarian SLR komprehensif yang dapat direplikasi. Karena itu, kerangka ini masih konseptual dan belum tervalidasi secara empiris. Penelitian selanjutnya perlu memperluas pencarian pada basis data ilmiah, melaporkan kriteria dan alur seleksi secara transparan, serta menguji kerangka melalui wawancara atau studi kasus pada berbagai tingkat organisasi Muhammadiyah.

REFERENSI

Agung, R. M., Wulandari, N. D., Anjani, R., & Tanjung, H. R. S. (2025). Transformation of Muhammadiyah's da'wah in the digital era: Progressive-digital da'wah model as an innovation of the progressive Islamic movement. Bulletin of Indonesian Islamic Studies, 4(1), 192–209. https://doi.org/10.51214/biis.v4i1.1469

Ananta, R. R., Daei Aljanni, Abi Umaroh, Syifa Yustiana, & Rizki Anugrah Robby. (2026). Strategy for Improving Youth Participation and Leadership: A Study Based on the Youth Development Index of Central Java. Jurnal Litbang Provinsi Jawa Tengah, 20(1), 111–130. https://doi.org/10.36762/jurnaljateng.v20i1.1365

Aritonang, A. A., Najmita, A., Zulkarnain, B. I., & Irmayani, N. (2025). Peran Muhammadiyah dalam Pendidikan dan Pemberdayaan Sosial: Dari Masa Kolonial Hingga Era Reformasi. https://journal.nabest.id/index.php/annajah

Bidang Perkaderan PP IPM. (2014). Sistem Perkaderan Ikatan Pelajar Muhammadiyah. www.ipm.or.id

Budiman Mamdukh. (2025). 640027-al-islam-dan-kemuhammadiyahan-sejarah-

id-8ff3cb6b (1).

Dipuro, R., Purwanto, E., Akbar, S. N., & Halili, H. R. (2026). Revitalizing the Muhammadiyah: Jamaah-Based Da'wah Movement Da'wah in the Digital Transformation Era. Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan, 13(2), 137. https://doi.org/10.35445/jpep.v14i1.973

Febrian Zainiyatul Firdaus, T., & Rahmat Aziz, H. (2017). KADERISASI KEPEMIMPINAN PONDOK PESANTREN.

Hamsyah, Muhammad Hadis, Indriyanto, Anto, Susilo, T., Marpaung, B., & Kuncoro, B. B. (2022). Berajah Journal MODEL KEPEMIMPINAN STRATEGIK BERBASIS INTEGRITAS DAN PANCASILA DALAM PENGELOLAAN SDM PERTAHANAN ADAPTIF MENUJU INDONESIA EMAS 2045 A STRATEGIC LEADERSHIP MODEL BASED ON INTEGRITY AND PANCASILA IN THE MANAGEMENT OF ADAPTIVE DEFENCE HUMAN RESOURCES TOWARDS A GOLDEN INDONESIA IN 2045. https://doi.org/10.47353/bj.v2i3.110

Haq, I. A. (2025). Globalisasi dan Dakwah Muhammadiyah: Analisis Transformasi Gerakan Sosial-Keagamaan Abad ke-21. Hadara : Journal of Da'wah and Islamic Civilization, 1(2), 190–210. https://doi.org/10.61630/hjdic.v1i2.8

Hermanita D. (2026). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. https://tigaedukasiglobal.co.id/

Kumala Sari, W., Alfian, I., Sofian, M., Rohmatin Fitriani, S., Ulinuha, M. Q., Muhammadiyah Papua, U., Sosial Provinsi Papua, D., Jayapura, S., & Wilayah Nasyiatul Aisyiyah Papua, P. (2026). Jurnal Bhakti Muhammadiyah Papua (JBMP) LPPM Universitas Muhammadiyah Papua PENGUATAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN MUDA BERBASIS KADERISASI IDEOLOGIS MELALUI PELATIHAN INSTRUKTUR NASYIATUL AISYIYAH (LINA) DI PAPUA (STRENGTHENING YOUNG WOMEN'S LEADERSHIP BASED ON IDEOLOGICAL CADRE DEVELOPMENT THROUGH NASYIATUL AISYIYAH (LINA) INSTRUCTOR TRAINING IN PAPUA).

Kusnawan, A., & Rustandi, R. (2021). Menemukan Moderasi Beragama dalam Kaderisasi Dakwah: Kajian pada Pemuda Persatuan Islam Jawa Barat. NALAR: Jurnal Peradaban Dan Pemikiran Islam, 5(1), 41–61. https://doi.org/10.23971/njppi.v5i1.2900

Manurung, A., Hakim Sangapan, L., Haymans Manurung, A., Marinda Machdar, N., & Bhayangkara Jakarta Raya, U. (2025). STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI BERBASIS SUSTAINABILITY (Vol. 1, Number 2). https://journal.adlermanurungpress.com/index.php/PUBLISHER:https://journal.adlermanurungpress.com/

Majelis Pendidikan Kader Pimpinan Pusat Muhammadiyah. (2016). Pedoman pelaksanaan perkaderan Muhammadiyah. https://khazanah.muhammadiyah.or.id/collections/pedoman-

pelaksanaan-perkaderan-muhammadiyah-cmjxrnbt

Muhamad Ihsan, R. (2025). Kepemimpinan Perempuan Muhammadiyah: Inspirasi dari Lembaga 'Aisyiyah dan Nasyiatul 'Aisyiyah. https://lib.literaaksara.com

Najmah, Adelliani Namirah, Afny Citra, & Rahma Azmiya. (2023). Najmah Namirah Adelliani Citra Afny Sucirahayu Azmiya Rahma Zanjabila K 1.5 cm. http://www.penerbitsalemba.com

Nurdin, N., Diana, R. N., & Mardiana, D. (2026). Aktualisasi Amar Ma'ruf Nahi Munkar dalam Muhammadiyah di Era Digital: Pendidikan, Dakwah, dan Transformasi Sosial sebagai Gerakan Islam Berkemajuan. Jurnal Keilmuan Dan Keislaman, 532–554. https://doi.org/10.23917/jkk.v5i2.1042

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., & Moher, D. (2021). Updating guidance for reporting systematic reviews: development of the PRISMA 2020 statement. Journal of Clinical Epidemiology, 134, 103–112. https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2021.02.003

Pranatasari, F. D. (2022). Keberhasilan Transfer Pengetahuan dalam Suksesi Kepemimpinan melalui Pembelajaran Intergenerasional. Business Management Journal, 18(1), 1. https://doi.org/10.30813/bmj.v18i1.2525

Santoso, S. B. (2022). The profiles of Muhammadiyah Student Association cadres in a disruptive era. Community Empowerment, 7(4), 769–777. https://doi.org/10.31603/ce.6486

Takrim, M., Shalahuddin, S., & Yusup, M. (2024). Kesiapan Memimpin Generasi Milenial: Kajian Kompetensi Karyawan Divisi SDM. Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi, 5(2), 325–336. https://doi.org/10.35912/simo.v5i2.3508

Tobroni, Humaidi Nurul, Andiana Baiq Dewi, Murtadho Mufti, & Sukendar Edy. (2026). MUHAMMADIYAHDANMANIFESTO (1).

Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan, 10(1), 917–932. https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057