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

Struktur Organisasi Muhammadiyah Sebagai Ekosistem Pendidikan Kader dalam Perspektif Pendidikan Islam

Suherman Fajri[1], Ichsan Hamdani[2]*, Dina Mardiana[3]

Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia
*Corresponding Author: Suherman Fajri
Email: suhermanfajri@webmail.umm.ac.id , ichsanhamdani@mail.umm.ac.id , dinamardiana@umm.ac.id
(hamdaniichsan527@gmail.com)

Abstract: *Muhammadiyah has a tiered organizational structure supported by councils, institutions, and autonomous organizations with differentiated roles. This article analyzes the potential of this structure as a cadre-education ecosystem using Islamic education as its primary framework. The study employs qualitative library research and document analysis of an organizational infographic and relevant literature on cadre education, character education, and Islamic educational thought. The analysis focuses on organizational governance, internalization of Islamic values, and the learning and regeneration process. The findings suggest that organizational levels may provide staged opportunities for responsibility, councils and institutions may support program coordination, and autonomous organizations may offer spaces for participation and leadership practice. From an Islamic education perspective, these opportunities should be directed toward nurturing cadres who are knowledgeable, ethical, trustworthy, just, deliberative, and committed to public benefit. These findings are conceptual interpretations rather than empirical evidence of cadre-education effectiveness. The article proposes an integrative model connecting organizational structure, Islamic values, learning experiences, reflection, and social service.*

Keywords: *Muhammadiyah; cadre education; Islamic education; ethics; leadership*

Abstrak: Struktur organisasi Muhammadiyah terdiri atas jenjang pimpinan, majelis dan lembaga, serta organisasi otonom yang memiliki fungsi berbeda dalam gerakan. Artikel ini menganalisis potensi struktur tersebut sebagai ekosistem pendidikan kader dengan menempatkan Pendidikan Islam sebagai kerangka utama. Kajian menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi pustaka dan analisis dokumen terhadap infografik struktur organisasi serta literatur terkait pendidikan kader, pendidikan karakter, dan pemikiran Pendidikan Islam. Analisis difokuskan pada tiga dimensi: tata kelola organisasi, internalisasi nilai Islam, dan proses pembelajaran serta regenerasi kader. Hasil analisis menunjukkan bahwa struktur berjenjang berpotensi menyediakan ruang tanggung jawab secara bertahap; majelis dan lembaga dapat mendukung koordinasi program; sedangkan organisasi otonom berpotensi menjadi ruang partisipasi dan praktik kepemimpinan. Dalam perspektif Pendidikan Islam, peluang tersebut perlu diarahkan pada pembentukan kader yang berilmu, beradab, amanah, adil, mampu bermusyawarah, dan berorientasi pada kemaslahatan. Temuan ini bersifat konseptual, bukan bukti empiris efektivitas kaderisasi. Artikel mengusulkan model integratif yang menghubungkan struktur, nilai, pengalaman belajar, refleksi, dan pengabdian sosial.

Kata Kunci: Muhammadiyah; pendidikan kader; pendidikan Islam; etika; kepemimpinan

PENDAHULUAN

Pendidikan kader merupakan proses penting bagi keberlanjutan gerakan Muhammadiyah. Kaderisasi tidak cukup dipahami sebagai pergantian pengurus atau penyampaian materi ideologis, tetapi sebagai proses pendidikan yang membentuk pengetahuan, sikap, akhlak, keterampilan kepemimpinan, dan tanggung jawab sosial.

Dalam kerangka Pendidikan Islam, tujuan pendidikan mencakup pengembangan ilmu, pembentukan adab, dan pengamalan nilai dalam kehidupan. (Al-Attas, 1978) menekankan pentingnya adab sebagai bagian mendasar dari pendidikan; pembacaan kontemporer atas pemikirannya juga menegaskan bahwa adab perlu dikontekstualisasikan untuk membentuk manusia yang baik (In'ami, Bambang, & Wekke, 2025). Sedangkan Al-Qur'an memberi orientasi etis mengenai amanah,

keadilan, musyawarah, dan tolong-menolong dalam kebaikan. Berdasarkan penjelasan Kementerian Agama Republik Indonesia (2019), nilai amanah dan keadilan tercermin dalam Q.S. An-Nisa [4]:58, nilai musyawarah dalam Q.S. Asy-Syura [42]:38, serta nilai tolong-menolong dalam Q.S. Al-Ma'idah [5]:2. Nilai-nilai tersebut relevan untuk menilai bagaimana kewenangan dibagikan, keputusan dibuat, kader dibina, dan program organisasi diarahkan. Dengan demikian, keberhasilan pendidikan kader tidak semata-mata ditandai oleh keterampilan mengelola kegiatan, tetapi juga oleh kualitas pertimbangan moral dan kemanfaatan tindakan.

Kajian tentang kepemimpinan pendidikan dalam Muhammadiyah menekankan pentingnya tanggung jawab dan orientasi etis dalam menjalankan peran organisasi (Dewantoro, Madjid, Wasim, & Hamami, 2021; Fikriansyah, Ahmad, Afifiani, Burhanuddin, & Hurairah, 2022). Sementara itu, penelitian tentang pendidikan kader Muhammadiyah membahas dimensi ideologis, religius, intelektual, humanitas, dan kepemimpinan (Khairuddin & Kasduri, 2022; Palahuddin, 2022; Thoriq, Silawati, & Masduki, 2023). Kajian lain menekankan perlunya pendekatan psikologi pendidikan Islam dalam memahami perkembangan kader dan proses pembinaannya (Gunawan & Dahlan, 2024).

Artikel ini berangkat dari kebutuhan untuk menghubungkan struktur organisasi dengan tujuan substantif Pendidikan Islam. Pertanyaan kajian meliputi: (1) komponen struktur apa yang tampak dalam dokumen visual; (2) bagaimana jenjang pimpinan, majelis dan lembaga, serta organisasi otonom berpotensi mendukung pendidikan kader; dan (3) bagaimana prinsip Pendidikan Islam dapat diintegrasikan ke dalam tata kelola, pengalaman belajar, dan regenerasi kader (Muhammadiyah, 2023).

Kontribusi artikel adalah menawarkan kerangka konseptual yang menghubungkan struktur organisasi Muhammadiyah dengan tiga dimensi Pendidikan Islam: pengembangan ilmu dan kompetensi, pembentukan adab serta akhlak, dan pengabdian kepada masyarakat. Kerangka ini tidak dimaksudkan untuk menyatakan bahwa seluruh unit organisasi telah menerapkan prinsip tersebut secara seragam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi pustaka dan analisis dokumen. Pendekatan ini dipilih karena tujuan kajian adalah menafsirkan struktur organisasi Muhammadiyah sebagai lingkungan potensial pendidikan kader dalam perspektif Pendidikan Islam, bukan mengukur dampak program atau menilai kinerja unit organisasi.

Sumber Data

Sumber utama penelitian berupa infografik struktur organisasi Muhammadiyah yang menampilkan jenjang pimpinan, unsur pembantu pimpinan, dan organisasi otonom. Dokumen visual dibaca sebagai representasi struktur yang terlihat, bukan sebagai bukti langsung mengenai praktik, kualitas, atau hasil kaderisasi.

Sumber pendukung meliputi literatur tentang pendidikan kader Muhammadiyah, tata kelola organisasi, pendidikan karakter, pembelajaran berbasis pengalaman, dan pemikiran Pendidikan Islam. Al-Attas digunakan untuk memperkuat pembahasan adab; Lickona (Fitria, 2017) untuk memperjelas hubungan pengetahuan moral, perasaan moral, dan tindakan; Kolb untuk menjelaskan pengalaman dan refleksi; serta kajian. Ayat Al-Qur'an digunakan sebagai orientasi normatif yang ditafsirkan secara terbatas pada prinsip amanah, keadilan, musyawarah, dan ta'awun.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui dokumentasi dan penelusuran kepustakaan. Dokumen visual ditelaah dengan mengidentifikasi tiga kategori utama, yaitu struktur organisasi berjenjang, struktur kepemimpinan, dan organisasi otonom.

Teknik Analisis Data

Analisis dilakukan secara deskriptif-analitis melalui empat tahap. Pertama, mengidentifikasi unsur struktur yang tampak dalam bagan. Kedua, mengelompokkan unsur tersebut ke dalam dimensi jenjang kepemimpinan, koordinasi fungsi, dan ruang partisipasi. Ketiga, menafsirkan potensi pendidikan dari setiap dimensi dengan menggunakan konsep Pendidikan Islam, terutama ilmu, adab, akhlak, amanah, keadilan, musyawarah, dan kemaslahatan. Keempat, menyusun sintesis konseptual berupa hubungan antara struktur, nilai, pengalaman belajar, refleksi, dan regenerasi kader.

Kerangka analisis membedakan dua lapis pernyataan. Lapisan pertama adalah temuan deskriptif yang dapat dilihat langsung, misalnya adanya jenjang pimpinan dan pengelompokan organisasi otonom. Lapisan kedua adalah interpretasi konseptual mengenai peluang pembelajaran yang mungkin disediakan struktur tersebut. Pembedaan ini penting agar kemungkinan pendidikan tidak keliru dinyatakan sebagai praktik yang telah terbukti berlangsung di semua bagian organisasi.

Nilai Pendidikan Islam dianalisis sebagai prinsip normatif untuk membaca tujuan dan mutu proses kaderisasi, bukan sebagai variabel yang telah diukur. Amanah berkaitan dengan tanggung jawab dan akuntabilitas; keadilan dengan pembagian kesempatan serta perlakuan yang patut; musyawarah dengan partisipasi dalam pengambilan keputusan; dan ta'awun dengan kerja sama dalam kebaikan. Prinsip-prinsip ini dipertautkan dengan pembelajaran karakter, pengalaman organisasi, pendampingan, dan pengabdian sosial.

Penelitian ini bersifat konseptual dan tidak melibatkan wawancara, observasi lapangan, atau pengukuran hasil kaderisasi. Oleh karena itu, kesimpulan menunjukkan kemungkinan analitis yang didukung dokumen dan literatur, bukan bukti empiris mengenai tingkat keberhasilan pendidikan kader.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dokumen menunjukkan tiga komponen utama yang relevan bagi pendidikan kader: struktur organisasi berjenjang, pimpinan beserta unsur pembantu

berupa majelis dan lembaga, serta organisasi otonom. Ketiganya memiliki posisi yang berbeda dalam representasi organisasi. Dari perspektif Pendidikan Islam, struktur tersebut dapat dibaca sebagai sarana potensial untuk mengatur tanggung jawab, menyediakan dukungan program, dan membuka ruang pembelajaran.

[Gambar 1. Jenjang Struktur Organisasi Muhammadiyah]

Dokumen visual mengidentifikasi tujuh organisasi otonom, yaitu Aisyiyah, Pemuda Muhammadiyah, Nasyiatul Aisyiyah, Ikatan Pelajar Muhammadiyah, Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah, Tapak Suci Putera Muhammadiyah, dan Hizbul Wathan. Keberagaman ini memperlihatkan adanya saluran partisipasi dengan konteks anggota dan kegiatan yang berbeda.

Dari sisi representasi, bagian struktur organisasi menempatkan pimpinan pusat sebagai tingkat nasional, dilanjutkan pimpinan wilayah pada tingkat provinsi, pimpinan daerah pada tingkat kabupaten/kota, pimpinan cabang pada tingkat kecamatan, dan pimpinan ranting pada tingkat desa atau kelurahan. Susunan tersebut menunjukkan pola vertikal yang dapat dibaca sebagai upaya menghubungkan kebijakan umum dengan pelaksanaan di tingkat komunitas.

Bagian kepemimpinan menampilkan unsur pimpinan pusat periode 2022–2027 serta unsur pembantu pimpinan yang dikelompokkan dalam majelis, lembaga, dan biro. Pengelompokan ini merepresentasikan diferensiasi fungsi dalam mendukung kerja organisasi.

[Gambar 2. Komponen Organisasi dalam Ekosistem Pendidikan Kader]

Pada bagian organisasi otonom, visualisasi memperlihatkan tujuh organisasi dengan identitas dan karakter masing-masing. Penyajian ini menegaskan bahwa gerakan Muhammadiyah memiliki kanal partisipasi yang beragam, mulai dari pelajar dan mahasiswa hingga pemuda, perempuan, kepanduan, dan pencak silat.

Secara keseluruhan, dokumen mendukung pemetaan struktur, tetapi tidak cukup untuk menilai penerapan nilai Pendidikan Islam dalam praktik organisasi. Oleh karena itu, pembahasan berikut menggabungkan temuan deskriptif tersebut dengan literatur untuk merumuskan peluang pendidikan, prinsip etis, dan rekomendasi penguatan kaderisasi.

Struktur Organisasi sebagai Lingkungan Pendidikan Islam

Struktur Muhammadiyah dari tingkat pusat hingga ranting dapat dipahami sebagai jalur koordinasi yang menghubungkan arah gerakan dengan kebutuhan komunitas. Dalam perspektif Pendidikan Islam, hubungan berjenjang tersebut berpotensi menjadi lingkungan pendidikan apabila setiap tingkat memberi kesempatan belajar yang sesuai, menjelaskan tanggung jawab, dan menumbuhkan orientasi pelayanan.

Prinsip amanah menuntut setiap jabatan dipahami sebagai tanggung jawab, bukan semata-mata status atau sumber kewenangan. Berdasarkan penjelasan Kementerian Agama Republik Indonesia (2019), nilai amanah dan keadilan tercermin dalam Q.S. An-Nisa [4]:58. Dalam konteks kaderisasi, prinsip ini dapat diterjemahkan melalui

pembagian tugas yang jelas, keterbukaan alasan keputusan, pertanggungjawaban penggunaan sumber daya, dan penilaian kader berdasarkan integritas serta kapasitas. Penerapan tersebut merupakan rekomendasi normatif yang perlu diperiksa dalam praktik nyata.

Dari sudut pendidikan, tanggung jawab organisasi dapat menjadi pengalaman belajar sosial. Kader berlatih menyusun program, menyelesaikan masalah, mengelola perbedaan pendapat, dan mempertanggungjawabkan keputusan.

Koordinasi vertikal dibutuhkan agar tujuan dan kebijakan dipahami secara konsisten, sedangkan komunikasi horizontal membantu pertukaran pengalaman dan penyelesaian persoalan bersama. Berdasarkan penjelasan Kementerian Agama Republik Indonesia (2019), nilai musyawarah dalam Q.S. Asy-Syura [42]:38. Musyawarah tidak menghapus tanggung jawab pemimpin atau aturan organisasi; sebaliknya, ia membantu keputusan dibuat dengan pertimbangan, partisipasi, dan kesediaan mendengar masukan.

Jenjang organisasi juga dapat menjadi kesempatan bertahap untuk belajar memimpin. Kader yang memulai dari tanggung jawab lokal dapat mengenali kebutuhan warga dan mengembangkan keterampilan kerja bersama sebelum memikul tugas yang lebih luas. Proses bertahap tersebut perlu dilengkapi dengan mentor, umpan balik, dan evaluasi agar kenaikan tanggung jawab diikuti perkembangan kompetensi dan kematangan moral. Tanpa dukungan itu, jenjang struktural hanya menunjukkan posisi, bukan perkembangan pendidikan kader.

Peran Pimpinan, Majelis, dan Lembaga dalam Koordinasi Kaderisasi

Kajian tentang manajemen pendidikan kader Muhammadiyah menyoroti pentingnya sistem ideologi, tata kelola, dan pembagian fungsi bagi kesinambungan organisasi (Thoriq et al., 2023). Dalam kerangka Pendidikan Islam, koordinasi kelembagaan perlu menghubungkan tujuan pembinaan, materi, pendampingan, praktik kepemimpinan, dan evaluasi.

Pembagian fungsi dapat membantu menghindari tumpang tindih sekaligus memungkinkan program kaderisasi didukung oleh keahlian yang beragam. Agar fungsi tersebut bermakna pendidikan, perencanaan program perlu menjelaskan kompetensi yang hendak dikembangkan, nilai Islam yang hendak dibiasakan, metode pembelajaran, serta bentuk refleksi dan evaluasi.

Kepemimpinan yang berorientasi Pendidikan Islam harus memadukan kewenangan formal dengan keteladanan dan pelayanan. Q.S. An-Nisa ayat 58 menghubungkan amanah dengan keadilan, sehingga pemimpin perlu memperlihatkan konsistensi antara ucapan dan tindakan, menghindari penyalahgunaan wewenang, serta membuka ruang pertanggungjawaban.

Aturan dan prosedur dapat menjaga keteraturan, tetapi tidak dengan sendirinya membentuk akhlak. Pendidikan kader memerlukan budaya organisasi yang mendorong integritas, tanggung jawab, keterbukaan, dan pelayanan.

Akuntabilitas dapat dilatih melalui kebiasaan menjelaskan dasar keputusan, mendokumentasikan penggunaan sumber daya, menerima evaluasi, dan melaporkan hasil kegiatan kepada anggota. Praktik ini tidak hanya memperbaiki tata kelola, tetapi juga menjadi latihan kejujuran dan amanah.

Dengan demikian, peran pimpinan, majelis, dan lembaga perlu diarahkan pada integrasi tata kelola dan pendidikan nilai. Kejelasan kewenangan menyediakan struktur, sedangkan keteladanan, musyawarah, pendampingan, dan evaluasi memberi kualitas pendidikan pada proses organisasi.

Organisasi Otonom sebagai Ruang Pembelajaran dan Regenerasi Kader

Tujuh organisasi otonom Muhammadiyah, yaitu Aisyiyah, Pemuda Muhammadiyah, Nasyiatul Aisyiyah, Ikatan Pelajar Muhammadiyah, Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah, Tapak Suci Putera Muhammadiyah, dan Hizbul Wathan. Ketujuh organisasi tersebut ditampilkan sebagai organisasi yang memiliki karakteristik dan kegiatan masing-masing di bawah bimbingan serta pengawasan Muhammadiyah.

[Gambar 3. Tujuh Organisasi Otonom Muhammadiyah]

Organisasi otonom dapat dipahami sebagai ruang partisipasi yang memungkinkan kader mengembangkan identitas, kompetensi, dan tanggung jawab sesuai konteksnya. Pendidikan Islam memberi arah agar kegiatan tidak hanya menghasilkan kecakapan teknis, tetapi juga memperkuat ilmu, adab, akhlak, dan kepedulian sosial.

Ragam organisasi otonom membuka kemungkinan pengalaman belajar yang beragam, seperti pengembangan kepemimpinan, kegiatan sosial, kedisiplinan, kepanduan, olahraga, dan kerja kolaboratif. Pengalaman tersebut dapat menjadi media pendidikan jika dirancang sesuai kebutuhan anggota, memberi ruang tanggung jawab nyata, dan diikuti refleksi.

Kolaborasi lintas organisasi otonom dapat menjadi latihan ta'awun, yaitu kerja sama dalam kebaikan. Berdasarkan penjelasan Kementerian Agama Republik Indonesia (2019), nilai tolong-menolong dalam Q.S. Al-Ma'idah [5]:2.

Pentingnya kaderisasi juga memperoleh dukungan dari penelitian (Khairuddin & Kasduri, 2022) tentang model pendidikan kader berbasis wawasan kebangsaan pada Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah. Kajian tersebut menempatkan religiositas, intelektualitas, dan humanitas sebagai kompetensi penting dalam pendidikan kader. Ketiga dimensi ini dapat digunakan sebagai kerangka untuk memahami kaderisasi yang tidak hanya menghasilkan kemampuan organisatoris, tetapi juga membangun orientasi etis dan kepedulian terhadap kehidupan bersama.

Penelitian (Ngumar, Tobroni, Romelah, & Ikhwan, 2025) mengenai pendidikan Islam integratif dan pembentukan kader di Muhammadiyah Boarding School Trenggalek juga mengangkat hubungan antara program pendidikan, integrasi kurikulum, pelatihan kepemimpinan, dan regenerasi organisasi. Kajian tersebut memperkuat relevansi pembahasan mengenai keterhubungan pendidikan formal dan pengembangan kader, meskipun konteks lembaga pendidikan tidak sepenuhnya identik dengan semua organisasi otonom.

Organisasi otonom dapat mempertemukan pembentukan identitas dengan keterampilan berorganisasi. Identitas memberi orientasi nilai dan tujuan, sedangkan pengalaman organisasi menyediakan kesempatan menerjemahkan nilai menjadi tindakan.

Ruang organisasi juga berpotensi mendukung pembelajaran lintas generasi. Kader yang lebih berpengalaman dapat mendampingi kader baru melalui berbagi pengalaman, praktik bersama, dan umpan balik.

Pendidikan kader berbasis pengalaman menuntut agar kegiatan organisasi diperlakukan sebagai proses belajar yang dirancang, dilaksanakan, direfleksikan, dan diperbaiki. Kader dapat belajar melalui perencanaan kegiatan, kerja tim, pengelolaan konflik, dan pelayanan sosial. Pengalaman tersebut perlu dibahas kembali agar peserta dapat mengenali keputusan yang tepat, konsekuensi tindakan, nilai yang dijalankan, dan hal yang harus diperbaiki (Pribadi, Suradika, & Bariyah, 2024).

Pendidikan Karakter dan Keteladanan dalam Perspektif Pendidikan Islam

Pendidikan Islam menempatkan pembentukan adab dan akhlak sebagai bagian penting dari pengembangan manusia, bukan tambahan setelah penguasaan pengetahuan. (Al-Attas, 1978) menekankan adab sebagai orientasi pendidikan, sementara (Fitria, 2017) menjelaskan pendidikan karakter melalui keterkaitan pengetahuan moral, perasaan moral, dan tindakan moral.

Keteladanan merupakan salah satu cara nilai dipelajari dalam kehidupan organisasi. Pemimpin dan mentor dapat menunjukkan kejujuran, kedisiplinan, kesederhanaan, keadilan, serta kesediaan melayani.

Pemikiran Ki Hadjar Dewantara mengenai keteladanan, dorongan, dan pendampingan dapat memperkaya cara memahami proses pendidikan kader (Bustomi, Zuhairi, & Basyar, 2022; Sutrisno & Zuchdi, 2023). Dalam organisasi, keteladanan berarti pimpinan menunjukkan nilai yang diharapkan; pendampingan berarti memberi dukungan ketika kader menjalankan tanggung jawab; sedangkan pemberian ruang berarti mempercayai kader untuk berinisiatif dengan tetap menyediakan arahan dan evaluasi.

Ketiga pendekatan tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan pendidikan bukan hanya persoalan posisi, tetapi juga kemampuan menumbuhkan kapasitas orang lain. Dalam pendidikan kader, pimpinan perlu membangun lingkungan yang aman untuk belajar, mengakui kesalahan sebagai bahan refleksi, dan menjaga standar etika.

Pendampingan yang baik tidak berarti membiarkan kader bekerja tanpa arahan. Pendamping perlu menyepakati tujuan, menjelaskan batas kewenangan, memberi umpan balik yang spesifik, dan membantu kader menilai hasil kerja.

Karena itu, pembinaan karakter perlu dirancang secara konsisten melalui materi, keteladanan, pembiasaan, praktik, dan refleksi. Evaluasi tidak cukup menilai hafalan atau kehadiran, tetapi juga perlu memperhatikan cara kader bekerja sama, memenuhi amanah, menghormati perbedaan, mengambil keputusan, dan melayani masyarakat.

Pembelajaran Berbasis Pengalaman Organisasi

Pembelajaran berbasis pengalaman menempatkan pengalaman dan refleksi sebagai bagian penting dari proses belajar (Kolb, 2015). Dalam pendidikan kader, anggota perlu diberi kesempatan untuk merancang kegiatan, menjalankan tanggung jawab, menghadapi persoalan nyata, serta mengevaluasi keputusan yang diambil.

Kegiatan sosial, pengelolaan organisasi, diskusi publik, proyek pendidikan, dan kerja kolaboratif dapat menjadi konteks pembelajaran. Agar sejalan dengan Pendidikan Islam, kegiatan perlu berangkat dari kebutuhan yang nyata, dilaksanakan dengan cara yang etis, serta diarahkan pada kemanfaatan.

Setelah kegiatan, refleksi dapat dipandu melalui pertanyaan: tujuan apa yang dicapai, siapa yang memperoleh manfaat, apakah pembagian kerja telah adil, bagaimana amanah dijalankan, bagaimana perbedaan diselesaikan, dan apa yang perlu diperbaiki? Pertanyaan tersebut menghubungkan evaluasi teknis dengan evaluasi etis.

Pembedaan antara aktivitas dan pengalaman yang mendidik penting bagi kaderisasi. Kegiatan menjadi pendidikan ketika memperluas pemahaman, meningkatkan kompetensi, membentuk kebiasaan baik, dan membantu kader menghadapi situasi berikutnya. Oleh karena itu, jumlah kegiatan bukan satu-satunya ukuran. Mutu proses, perkembangan tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, serta manfaat sosial perlu ikut dipertimbangkan (Ngumar et al., 2025; Pribadi et al., 2024).

Dialog, Musyawarah, dan Partisipasi Kader

Pendidikan kader dalam perspektif Islam perlu menyediakan ruang dialog yang menghargai akal, pengalaman, dan martabat peserta. Dialog memberi kesempatan kepada kader untuk bertanya, menyampaikan gagasan, memeriksa alasan, serta memahami persoalan masyarakat. Prinsip ini sejalan dengan musyawarah sebagai cara mengambil keputusan bersama, sebagaimana orientasi Kementerian Agama Republik Indonesia (2019), nilai musyawarah dalam Q.S. Asy-Syura [42]:38.

Dalam organisasi, dialog tidak berarti meniadakan struktur, disiplin, atau prosedur pengambilan keputusan. Dialog membantu anggota memahami tujuan program, mengemukakan masukan, dan menilai alternatif secara bertanggung jawab.

Kader menghadapi persoalan sosial yang semakin kompleks, termasuk perubahan teknologi, arus informasi, dan kebutuhan masyarakat yang beragam. Pendidikan kader karena itu perlu melatih kemampuan memeriksa informasi, memahami konteks, mendengarkan pihak terdampak, dan menyusun solusi yang dapat dipertanggungjawabkan.

Budaya yang terbuka terhadap kritik dapat membantu organisasi belajar dari pengalaman dan memperbaiki program. Kritik perlu dipahami sebagai masukan apabila disampaikan dengan alasan yang jelas dan berorientasi pada perbaikan.

Apabila dipadukan dengan nilai keislaman, pembelajaran dialogis dapat mengembangkan kader yang kritis sekaligus beradab. Kader didorong untuk mencari kebenaran, menghargai martabat orang lain, bersikap adil, dan menilai suatu keputusan

dari alasan serta dampaknya. Orientasi ini menghubungkan kemampuan berpikir dengan akhlak dan pengabdian sosial sebagai bagian dari tujuan Pendidikan Islam.

Sintesis Konseptual: Struktur, Nilai Islam, dan Pembelajaran Kader

Analisis dokumen dan literatur menghasilkan kerangka konseptual dengan tiga dimensi yang saling berhubungan. Pertama, dimensi struktural, yaitu kejelasan peran, koordinasi, dan jalur regenerasi. Kedua, dimensi nilai Pendidikan Islam, yaitu amanah, keadilan, musyawarah, ta'awun, adab, dan orientasi kemaslahatan. Ketiga, dimensi pedagogis, yaitu pengalaman nyata, pendampingan, dialog, refleksi, dan evaluasi. Ketiganya perlu terintegrasi agar struktur organisasi berfungsi sebagai lingkungan pendidikan, bukan hanya sebagai pembagian jabatan (Al-Attas, 1978; Pribadi et al., 2024; Thoriq et al., 2023). Hubungan ketiga dimensi tersebut dapat disintesiskan dalam model konseptual berikut.

[Gambar 4. Siklus Konseptual Pendidikan dan Regenerasi Kader]

Model konseptual tersebut menggambarkan siklus: struktur menyediakan ruang tanggung jawab; nilai Islam memberi orientasi etis; pengalaman dan pendampingan menjadi proses belajar; refleksi membantu kader menilai keputusan dan dampaknya; kompetensi serta karakter berkembang melalui praktik berulang; dan pengabdian kepada masyarakat memberi umpan balik bagi pembaruan program. Model ini merupakan proposisi konseptual yang perlu diuji, bukan gambaran bahwa seluruh tahapan telah berlangsung di setiap unit Muhammadiyah.

Agar model dapat digunakan dalam penelitian dan praktik, setiap tahap perlu diterjemahkan menjadi indikator yang dapat diamati. Pada dimensi struktur, indikator dapat berupa kejelasan peran dan akses terhadap informasi. Pada dimensi nilai, indikator dapat mencakup pertanggungjawaban, keadilan pembagian tugas, dan keterbukaan musyawarah. Pada dimensi pedagogis, indikator dapat berupa kesempatan memimpin, kualitas pendampingan, refleksi setelah kegiatan, perkembangan kompetensi, serta manfaat program bagi masyarakat. Indikator tersebut perlu disesuaikan dengan konteks organisasi dan tidak boleh digunakan tanpa proses validasi.

Model tersebut bersifat siklikal, bukan linier. Hasil kegiatan dan refleksi kader perlu menjadi masukan bagi perbaikan tata kelola, pembaruan program, dan penyesuaian metode pendampingan.

Penerapan kerangka ini dipengaruhi oleh kualitas mentor, keterbukaan komunikasi, relevansi program, kesempatan kader untuk memimpin, dukungan organisasi, dan kesinambungan evaluasi. Nilai Pendidikan Islam perlu diterjemahkan ke dalam prosedur serta kebiasaan yang konkret agar tidak berhenti pada pernyataan normatif.

Implikasi bagi Penguatan Pendidikan Kader Muhammadiyah

Pertama, tujuan kaderisasi perlu memadukan kompetensi organisatoris dan tujuan Pendidikan Islam. Program sebaiknya menetapkan capaian pengetahuan, keterampilan, sikap, dan akhlak yang diharapkan, misalnya pemahaman nilai gerakan,

kemampuan merancang kegiatan, tanggung jawab terhadap amanah, kemampuan bermusyawarah, serta kepedulian terhadap kebutuhan masyarakat.

Kedua, setiap program perlu mengintegrasikan perencanaan, praktik, pendampingan, refleksi, dan perbaikan. Pada awal kegiatan, pengurus dan kader memetakan kebutuhan serta menetapkan tujuan.

Ketiga, evaluasi perlu menilai proses dan dampak dengan ukuran yang sesuai konteks. Organisasi kepanduan, pencak silat, organisasi pelajar, dan organisasi mahasiswa memiliki bentuk kegiatan berbeda sehingga indikatornya tidak dapat diseragamkan sepenuhnya.

Keempat, kesinambungan regenerasi perlu diperkuat melalui dokumentasi pengetahuan, pendampingan kader baru, dan kesempatan bertahap untuk memegang tanggung jawab.

Integrasi Nilai Pendidikan Islam dalam Pendidikan Kader

Integrasi Pendidikan Islam harus melampaui penggunaan istilah atau pencantuman ayat sebagai legitimasi. Nilai Islam perlu menjadi pertimbangan dalam menetapkan tujuan, membagi tugas, memilih cara kerja, menyelesaikan konflik, dan mengevaluasi hasil. Amanah mengarahkan kader untuk menjalankan tanggung jawab serta melaporkan hasil secara jujur; keadilan menuntut kesempatan dan beban kerja yang proporsional; musyawarah membuka ruang pertimbangan bersama; sedangkan ta'awun menempatkan kerja sama sebagai sarana kebaikan. Prinsip-prinsip tersebut memiliki landasan normatif dalam Al-Qur'an (Kementerian Agama Republik Indonesia, 2019, Q.S. 4:58; 42:38; 5:2).

Tujuan Pendidikan Islam dalam kaderisasi adalah menghubungkan ilmu, adab, akhlak, keterampilan, dan pengabdian. Penguasaan pengetahuan perlu dibarengi kemampuan menggunakan pengetahuan secara bertanggung jawab. Pembentukan akhlak membutuhkan keteladanan, pembiasaan, pendampingan, dan refleksi, sedangkan pengabdian memberi konteks untuk menguji apakah kompetensi kader benar-benar bermanfaat bagi orang lain. Pemikiran (Al-Attas, 1978) tentang adab membantu menegaskan bahwa pendidikan tidak hanya menyampaikan informasi, tetapi juga membimbing penempatan ilmu dan tindakan secara tepat. Penelitian mutakhir mengenai kontekstualisasi adab memperkuat relevansi gagasan tersebut dalam pembentukan pribadi yang baik (In'ami et al., 2025).

Secara operasional, integrasi nilai dapat dilakukan melalui lima langkah: (1) merumuskan tujuan program berdasarkan kebutuhan anggota dan kemaslahatan masyarakat; (2) membagi tugas secara adil sesuai kapasitas serta memastikan setiap kader memahami amanahnya; (3) menjalankan kegiatan melalui kerja sama dan musyawarah; (4) merefleksikan proses dan dampak dengan memperhatikan aspek teknis maupun etis; dan (5) menggunakan hasil evaluasi untuk memperbaiki program serta menyiapkan kader berikutnya. Langkah-langkah ini merupakan rekomendasi konseptual yang dapat diuji dan disesuaikan dengan karakter tiap unit organisasi.

Keterbatasan Penelitian Dan Agenda Riset Lanjutan

Penelitian ini terbatas pada analisis dokumen visual dan literatur sehingga tidak dapat memastikan bagaimana nilai Pendidikan Islam diterapkan atau seberapa efektif program kaderisasi di lapangan. Bagan tersebut menunjukkan susunan organisasi, tetapi tidak memuat informasi lengkap tentang kurikulum kaderisasi, kualitas pendampingan, pengalaman peserta, atau hasil jangka panjang. Literatur yang digunakan juga memiliki konteks penelitian masing-masing dan tidak dapat dianggap mewakili semua unit Muhammadiyah.

Penelitian lanjutan dapat menggunakan studi kasus pada beberapa jenjang dan organisasi otonom, wawancara dengan pimpinan, mentor, dan kader, observasi kegiatan, serta analisis dokumen program. Penelitian dapat menguji bagaimana amanah, keadilan, musyawarah, ta'awun, adab, dan orientasi kemaslahatan diterjemahkan dalam praktik serta bagaimana nilai tersebut berkaitan dengan perkembangan kompetensi dan karakter. Perbandingan lintas organisasi dapat membantu mengidentifikasi praktik baik sekaligus memperhatikan perbedaan konteks.

KESIMPULAN

Struktur organisasi Muhammadiyah dapat dipahami sebagai ekosistem potensial pendidikan kader karena menyediakan jenjang kepemimpinan, pembagian fungsi, dan ruang partisipasi melalui organisasi otonom. Namun, struktur tidak otomatis menghasilkan pendidikan yang efektif. Fungsi pendidikan bergantung pada bagaimana organisasi menghubungkan pembagian tanggung jawab dengan tujuan pembinaan, keteladanan, pendampingan, pengalaman belajar, refleksi, dan evaluasi.

Dalam perspektif Pendidikan Islam, penguatan kaderisasi perlu mengintegrasikan pengembangan ilmu dan kompetensi dengan pembentukan adab, akhlak, serta pengabdian. Amanah, keadilan, musyawarah, dan ta'awun dapat menjadi prinsip etis dalam pengelolaan organisasi dan pelaksanaan program. Nilai-nilai tersebut perlu diterjemahkan ke dalam perilaku yang dapat diamati, seperti pertanggungjawaban, pembagian tugas yang adil, partisipasi yang bermakna, kerja sama, dan evaluasi yang berorientasi pada perbaikan.

Artikel ini mengusulkan kerangka konseptual yang menghubungkan tiga dimensi: struktur kelembagaan, nilai Pendidikan Islam, dan proses pembelajaran kader. Struktur menyediakan ruang dan tanggung jawab; nilai memberi arah moral; sedangkan pengalaman, pendampingan, dialog, dan refleksi membantu kader menerapkan nilai dalam tindakan. Hasil pembelajaran kemudian memberi umpan balik bagi regenerasi dan perbaikan organisasi. Kerangka tersebut masih berupa proposisi analitis yang perlu diuji melalui penelitian empiris.

Implikasi praktisnya adalah perlunya tujuan kaderisasi yang jelas, integrasi nilai dan kompetensi, keteladanan pimpinan, kesempatan berpartisipasi, pendampingan lintas generasi, serta evaluasi proses dan dampak. Kegiatan kaderisasi hendaknya tidak hanya dihitung berdasarkan jumlah peserta atau agenda, tetapi juga ditelaah dari kualitas pembelajaran, perkembangan tanggung jawab, dan manfaat bagi masyarakat.

Karena penelitian ini berbasis dokumen dan pustaka, artikel tidak menyimpulkan tingkat efektivitas aktual pendidikan kader Muhammadiyah. Penelitian berikutnya perlu menguji kerangka yang diusulkan melalui observasi, wawancara, dan analisis program pada konteks organisasi yang beragam. Dengan cara itu, hubungan antara struktur organisasi, nilai Pendidikan Islam, dan pembentukan kader dapat dinilai secara lebih mendalam dan berbasis bukti.

REFERENSI

Al-Attas, S. M. N. (1978). a Framework for an Islamic.

Bustomi, A., Zuhairi, Z., & Basyar, S. (2022). Ki Hadjar Dewantara Thought on Character Education in The Perspective of Islamic Education. Tarbawiyah : Jurnal Ilmiah Pendidikan, 6(1), 75–84. https://doi.org/10.32332/tarbawiyah.v6i1.4401

Dewantoro, M. H., Madjid, A., Wasim, A. T., & Hamami, T. (2021). Propetic Leadership Liberation in Basic and Intermediate Muhammadiyah Schools. Millah: Journal of Religious Studies, 20(2), 385–416. https://doi.org/10.20885/millah.vol20.iss2.art8

Fikriansyah, A. M. N., Ahmad, F., Afifiani, Y. Y., Burhanuddin, I., & Hurairah, A. (2022). Pandangan Muhammadiyah terhadap Konsep Kepemimpinan Pendidikan. Tsaqofah, 2(1), 90–101. https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v2i1.265

Fitria, N. (2017). Konsep Pendidikan Karakter Menurut Thomas Lickona dan Yusuf Qardhawi (Studi Komparatif tentang Metode, Strategi dan Konten). In Tesis (Vol. 34).

Gunawan, A. P., & Dahlan, U. A. (2024). Penelitian ini, kiranya dapat membantu dari sekian banyak kebutuhan pendidik dalam menyelami disiplin ilmu psikologi, khususnya psikologi pendidikan Islam. Dalam artikel singkat ini akan dibahas beberapa hal mendasar dari psikologi pendidikan, mulai d. 19–25.

In'ami, M., Bambang, & Wekke, I. S. (2025). in Islamic Education from the Perspective of Al-Attas Moh In'ami, * Bambang ** & Ismail Suardi Wekke ***. Journal of Al-Tamaddun, 20(1), 145–158.

Khairuddin, & Kasduri, M. (2022). Manajemen Pendidikan Pengkaderan Muhammadiyah DI PC. Muhammadiyah Belawan. Edumaniora : Jurnal Pendidikan Dan Humaniora, 01, 220–225.

Kolb, D. A. (2015). Experience as the Source of Learning and Development Second Edition. In Pearson Education, Inc. Upper Saddle River. https://doi.org/10.1002/job.4030080408

Muhammadiyah. (2023). Anggaran Dasar Dan Anggaran Rumah Tangga Muhammadiyah.

Ngumar, N., Tobroni, T., Romelah, R., & Ikhwan, A. (2025). Integrative Islamic Education for Organizational Cadre Formation: A Case Study of Muhammadiyah Boarding School in Trenggalek, Indonesia. AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan, 17(4), 6003–6015. https://doi.org/10.35445/alishlah.v17i4.7834

Palahuddin. (2022). EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan LOOKING FOR SOLUTIONS TO THE DEFICIT OF CLERICS: POTRAIT OF THE REGENERATION OF MUHAMMADIYAH CLERICS. 20(2), 183–200. Retrieved from http://jurnaledukasikemenag.org

Pribadi, S. A. T., Suradika, A., & Bariyah, O. N. (2024). Strategies to Overcome Barriers and Strengthen Support for Cadre Education Management in Muhammadiyah Collage. International Journal of Educational Narratives, 2(2), 179–188. https://doi.org/10.70177/ijen.v2i2.801

Sutrisno, C., & Zuchdi, D. (2023). Analisis muatan pemikiran Ki Hadjar Dewantara dalam desain pendidikan karakter pada gerakan penguatan pendidikan karakter. Humanika, 23(2), 189–200. https://doi.org/10.21831/hum.v23i2.60513

Thoriq, A., Silawati, & Masduki, Y. (2023). Sistem Ideologi Manajemen Pendidikan Kader Muhammadiyah. Sistem Ideologi Manajemen Pendidikan KaderMuhammadiyah, 19(1), 167–186.