

**STRATEGI PENGKADERAN MUHAMMADIYAH DALAM
MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MADRASAH
IBTIDAIYAH MUHAMMADIYAH SMART SCHOOL**

Budi Prihono¹, R. Agus Trihatmoko²

Universitas Surakarta^{1,2}

budiprihono00@gmail.com¹, agustricentre@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem pengkaderan Muhammadiyah di Kabupaten Karanganyar, khususnya dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia (SDM) untuk pengelolaan Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah *Smart School* Jaten. Metode yang digunakan adalah studi kasus dengan pendekatan kualitatif, di mana data dikumpulkan melalui wawancara, *Focus Group Discussion* (FGD), observasi partisipatif, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengkaderan di Karanganyar telah menghasilkan kader yang sesuai dengan ideologi Muhammadiyah, namun terdapat tantangan dalam partisipasi aktif kader dan keselarasan pemahaman antara pengurus dan pihak terkait. Evaluasi sistem pengkaderan mengungkapkan perlunya reformasi dalam komunikasi dan pembekalan yang lebih mendalam mengenai tanggung jawab kader. Program pelatihan kader difokuskan pada pengembangan kompetensi teknis dan manajerial yang relevan dengan kebutuhan pendidikan dasar di MIM *Smart School* Jaten. Simpulan penelitian ini menekankan perlunya reformasi dalam pengelolaan pengkaderan untuk memastikan SDM yang kompeten dan siap menghadapi tantangan masa depan, terutama dalam pengelolaan pendidikan yang berstandar tinggi.

Kata kunci: Pengkaderan Muhammadiyah, Sumber Daya Manusia, Muhammadiyah *Smart School* Jaten

ABSTRACT

This study aims to analyze the cadre system of Muhammadiyah in Karanganyar Regency, specifically in fulfilling the human resource (HR) needs for the management of Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Smart School Jaten. The research uses a case study method with a qualitative approach, where data is collected through interviews, Focus Group Discussions (FGD), participatory observation, and documentation. The findings indicate that the cadre system in Karanganyar has produced cadres who align with Muhammadiyah's ideology; however, there are challenges related to the low participation of cadres and misalignment of understanding between the administrators and other related parties. The evaluation of the cadre system reveals the need for reforms in

communication and more in-depth training regarding the responsibilities of the cadres. The cadre training program focuses on developing technical and managerial competencies relevant to the needs of primary education at MIM Smart School Jaten. The conclusion emphasizes the necessity of reforming the cadre management to ensure competent HR that is ready to face future challenges, especially in managing high-standard education.

Keywords: *Muhammadiyah Cadre System, Human Resources, Muhammadiyah Smart School Jaten*

PENDAHULUAN

Pengkaderan merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi Muhammadiyah yang bertujuan untuk mencetak sumber daya manusia (SDM) yang siap untuk melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab organisasi. Di Kabupaten Karanganyar, Muhammadiyah berupaya untuk merumuskan dan mengimplementasikan sistem pengkaderan yang terstruktur dengan baik. Proses ini diharapkan menghasilkan kader yang tidak hanya memahami visi dan misi organisasi, tetapi juga memiliki keterampilan yang diperlukan dalam berbagai sektor amal usaha Muhammadiyah, termasuk di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah *Smart School* Jaten. Tujuan utama pengkaderan ini adalah untuk memastikan bahwa kegiatan pengkaderan dapat terlaksana secara terorganisir, terencana, dan berkelanjutan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi organisasi (Khoirunni'mah Al Mufarriju, 2024).

Dalam konteks Muhammadiyah, implementasi manajemen pengkaderan juga mencakup aspek penting seperti pembentukan sikap kejiwaan kader, peningkatan intelektualitas, penguasaan pengetahuan dan informasi, serta pengembangan jiwa kepemimpinan yang solid. Kader yang terlatih diharapkan dapat mengisi berbagai posisi di amal usaha Muhammadiyah, khususnya di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah *Smart School* Jaten. Hal ini menunjukkan bahwa pengkaderan bukan hanya sebatas proses pendidikan, tetapi juga bagian integral dari strategi pengembangan SDM dalam menjawab tantangan zaman (Pangestu & Inayati, 2023).

Pada masa pandemi COVID-19, muncul tantangan baru yang memengaruhi sistem pendidikan. Kebijakan zonasi yang diterapkan oleh pemerintah berdampak langsung pada penurunan jumlah siswa di SMP Muhammadiyah, yang kemudian menyebabkan kesulitan finansial bagi sekolah tersebut. Menghadapi kondisi ini, Pengurus Cabang Muhammadiyah (PCM) mengambil langkah strategis dengan mendirikan Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah *Smart School* Jaten untuk menjaga kelangsungan SMP Muhammadiyah. Langkah ini menjadi sangat penting, mengingat potensi besar yang dimiliki oleh pendidikan dasar di daerah tersebut, yang didukung oleh jaringan Taman Kanak-kanak (TK) Aisyah (Suyata, 2024).

Meskipun kebijakan PCM Jaten sering memprioritaskan kaderisasi, kenyataannya banyak posisi di amal usaha Muhammadiyah yang diisi oleh individu di luar organisasi. Hal ini menimbulkan pertanyaan penting: apakah PCM Jaten kurang memberi prioritas kepada kader Muhammadiyah, atau apakah kualitas kompetensi kader yang ada tidak mencukupi untuk memenuhi posisi yang diperlukan? Fenomena ini mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara tujuan pengkaderan dan implementasinya di lapangan, yang dapat membuka ruang untuk perbaikan dalam sistem pengkaderan yang lebih terarah dan berbasis pada pemetaan kebutuhan kompetensi di dunia pendidikan (Tan et al., 2024).

Penelitian sebelumnya antara lain Margono dan Sulistyorini (2018), tentang Karakter Pimpinan Ranting Ikatan Pelajar Muhammadiyah Kabupaten Klaten Sebagai Potensi Kaderisasi Muhammadiyah Klaten. Penelitian ini menemukan bahwa pimpinan ranting Ikatan Pelajar Muhammadiyah di Kabupaten Klaten memiliki karakter seperti semangat belajar, cinta musyawarah, religius, peka sosial, berpikir kritis dan kreatif, disiplin, bertanggung jawab, menjaga komitmen, bijaksana, dan adil, yang berpotensi mendukung kaderisasi Muhammadiyah melalui penanaman ideologi, pembinaan karakter kepemimpinan, dan aktualisasi kompetensi kader.

Penelitian Nihayati dan Farid (2019), tentang Kaderisasi Muhammadiyah dalam aspek sosial di Ambarawa Pringsewu Lampung. Penelitian ini mengidentifikasi kesulitan dalam menghasilkan kader militan di Muhammadiyah, dengan mengkaji implementasi semangat al-Ma'un sebagai gerakan sosial, serta menunjukkan bahwa kerjasama antar Majelis dalam kegiatan sosial dapat menghasilkan konsensus sosial yang berdampak pada lahirnya kader yang militan maupun yang kurang militan.

Penelitian selanjutnya oleh Thoriq et al., (2023), tentang Sistem Ideologi Manajemen Pendidikan Kader Muhammadiyah. Hasil penelitiannya adalah sistem pengkaderan Muhammadiyah, yang berbasis pada ideologi organisasi, diharapkan dapat mengubah perilaku dan tindakan kader melalui berbagai saluran, baik formal maupun non-formal, dengan fokus pada manajemen pendidikan kader yang efektif dan efisien, terbagi menjadi pengkaderan utama dan fungsional.

Penelitian oleh Haq et al., (2025), tentang peranan organisasi mahasiswa Muhammadiyah sebagai organisasi kader di SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta. Penelitian ini mengungkapkan bahwa Ikatan Pelajar Muhammadiyah Cabang SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta berperan sebagai wadah kaderisasi melalui kegiatan formal dan nonformal dengan empat tema utama, didukung oleh kebijakan sekolah, namun terkendala oleh rendahnya partisipasi siswa, perbedaan pemahaman antara pihak sekolah dan pengurus, serta pemahaman yang belum sepenuhnya dimiliki oleh pengurus IPM Muhi.

Penelitian ini berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya karena penelitian ini mengkaji pengkaderan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di

Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah *Smart School* (MIM *Smart School*) Jaten Karanganyar, yang baru didirikan, dan berbeda dari penelitian sebelumnya yang lebih fokus pada kaderisasi di tingkat ranting, sosial, atau pendidikan menengah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sistem pengkaderan Muhammadiyah di Karanganyar, dengan fokus pada upaya pengkaderan untuk memenuhi kebutuhan SDM di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah *Smart School* Jaten. Diharapkan, hasil penelitian ini akan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai bagaimana proses pengkaderan yang telah dilakukan oleh PCM Jaten dapat menghasilkan SDM yang kompeten dan mampu menjalankan tugas di unit-unit amal usaha Muhammadiyah, terutama di madrasah yang baru didirikan tersebut. Seiring dengan itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas dari pengkaderan yang telah diterapkan, serta mengidentifikasi potensi perbaikan yang dapat diimplementasikan dalam sistem pengkaderan Muhammadiyah Karanganyar (Trihatmoko, 2019).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus untuk menggali pemahaman mendalam tentang manajemen organisasi Muhammadiyah Karanganyar, khususnya dalam pengkaderan SDM untuk Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah *Smart School* Jaten. Studi kasus adalah metode penelitian kualitatif yang meneliti satu atau beberapa kasus dalam konteks tertentu, dan sering digunakan untuk mendapatkan pemahaman komprehensif mengenai fenomena yang terjadi. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pengurus Daerah Muhammadiyah (PDM) Karanganyar dan Kantor MIM *Smart School* Jaten, dengan menggunakan teknik purposive sampling untuk memilih informan yang dianggap memiliki pengetahuan dan keterkaitan langsung dengan topik penelitian. Informan terdiri dari pengurus PDM, PCM, PRM, dan BPH MIM *Smart School* Jaten yang akan memberikan wawasan terkait pengelolaan organisasi dan proses pengkaderan.

Data dikumpulkan melalui beberapa teknik, antara lain *Focus Group Discussion* (FGD), observasi partisipatif dan non-partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi. FGD dilakukan dengan para pemangku kepentingan untuk menggali pandangan mereka mengenai topik penelitian, sementara observasi partisipatif memungkinkan peneliti untuk terlibat langsung dalam kegiatan organisasi. Wawancara mendalam dengan pengurus dan anggota organisasi memberikan data kualitatif terkait pengalaman dan pemahaman mereka tentang pengkaderan dan manajemen SDM. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data tertulis yang berkaitan dengan kebijakan dan dokumen resmi organisasi. Proses analisis data dilakukan dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan yang bertujuan untuk mengorganisir dan menyederhanakan informasi sehingga dapat disimpulkan secara sistematis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Visi Muhammadiyah Karanganyar adalah terwujudnya masyarakat Islam yang sebenar-benarnya, sedangkan misinya mencakup penegakan tauhid murni berdasarkan Al-Quran dan As-Sunnah, penyebaran ajaran Islam yang shahihah, dan mewujudkan Islam dalam kehidupan pribadi, keluarga, dan masyarakat. *Strategi Muhammadiyah dalam mencapai tujuan ini melibatkan berbagai usaha seperti memperdalam dan mengembangkan pemahaman ajaran Islam, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, memajukan pendidikan dan kebudayaan, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat* (DWOP 2). Semua kegiatan tersebut dilaksanakan dengan berlandaskan pada Al-Quran, As-Sunnah, dan dasar negara Indonesia.

Pimpinan Daerah Muhammadiyah Karanganyar (PDM) memiliki struktur organisasi yang terdiri dari ketua, sekretaris, bendahara, dan berbagai wakil ketua yang bertanggung jawab pada bidang-bidang tertentu. *Beberapa majelis dan lembaga di bawah PDM juga memiliki struktur yang jelas, di antaranya Majelis Tarjih dan Tajdid, Majelis Tabligh dan Dakwah Komunitas, serta Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah, yang masing-masing memiliki fungsi strategis dalam dakwah, pendidikan, dan pemberdayaan sosial. Majelis Pendidikan Kader dan Sumber Daya Insani (MPKSDI) berperan dalam meningkatkan kualitas kader Muhammadiyah untuk memastikan bahwa mereka dapat mengemban tugas dakwah dan tajdid di masyarakat* (DWOP 3).

Program kerja Muhammadiyah Karanganyar difokuskan pada beberapa prioritas, termasuk reformasi organisasi dan digitalisasi sistem organisasi yang lebih profesional, penguatan dan penyebarluasan Risalah Islam Berkemajuan, serta pengembangan PCM, PRM, dan masjid untuk memperluas basis umat di akar rumput. Selain itu, program dakwah kepada generasi milenial dan peningkatan kualitas amal usaha di bidang kesehatan, pendidikan, dan ekonomi menjadi fokus utama (DWOP 4). Program-program ini bertujuan untuk memperkuat peran Muhammadiyah dalam kehidupan umat dan bangsa, serta meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat Karanganyar.

Majelis dan lembaga di Muhammadiyah Karanganyar berperan besar dalam mencapai tujuan organisasi. Misalnya, Majelis Tarjih dan Tajdid berfungsi untuk menjaga ruh keagamaan Muhammadiyah dan memberikan fatwa atas isu-isu kontemporer. *Majelis Tabligh dan Dakwah Komunitas berfokus pada pengembangan dakwah berbasis komunitas dan masjid, sementara Majelis Pendidikan Dasar, Menengah dan Pendidikan Non Formal bertugas meningkatkan kualitas pendidikan di berbagai jenjang. Fungsi lainnya termasuk pemberdayaan masyarakat melalui Majelis Kesejahteraan Sosial, serta pengelolaan ekonomi umat melalui Majelis Ekonomi dan Bisnis* (DWOP 5).

Program prioritas di setiap tahun dirancang untuk fokus pada tujuan Muhammadiyah yang berkemajuan. *Tahun pertama berfokus pada kelembagaan*

dan ideologi, diikuti dengan pengembangan PCM, PRM, dan masjid pada tahun kedua. Tahun ketiga fokus pada dakwah melalui media sosial dan peningkatan partisipasi generasi milenial. Pada tahun keempat, fokus diberikan pada pengembangan amal usaha di bidang kesehatan, pendidikan, dan ekonomi, sementara tahun kelima difokuskan pada reformasi kaderisasi dan pendiasporaan kader Muhammadiyah ke berbagai struktur global. (DWOP 6).

Target pelaksanaan program prioritas Muhammadiyah Karanganyar meliputi penguatan ideologi dan penyebarluasan Risalah Islam Berkemajuan di tingkat semua tingkatan organisasi, pengembangan amal usaha di bidang kesehatan, pendidikan, dan ekonomi, serta memperluas dakwah di kalangan generasi milenial (DWOP 7). Program ini juga bertujuan untuk meningkatkan kualitas kaderisasi dan memastikan bahwa kader yang terlatih dapat berkontribusi secara signifikan pada keberlanjutan dan perkembangan Muhammadiyah.

Organisasi Muhammadiyah Karanganyar juga memiliki struktur yang jelas di tingkat cabang dan ranting. *Struktur Pimpinan Cabang Muhammadiyah (PCM)* di Karanganyar dipimpin oleh ketua, dengan anggota yang berperan dalam berbagai bidang. *Pimpinan Ranting Muhammadiyah (PRM)* memiliki struktur yang serupa. Sementara itu, *Badan Pengurus Harian (BPH) MIM Smart School Jaten* juga memiliki struktur yang terdiri dari ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara, dan anggota yang berfokus pada pengelolaan operasional madrasah (DWOP 8).

Program kerja Majelis, Lembaga, dan Ortom di Muhammadiyah Karanganyar berfokus pada berbagai aspek seperti pendidikan, dakwah, pemberdayaan masyarakat, ekonomi, kesehatan, dan lingkungan. *Setiap majelis memiliki program kerja spesifik yang diarahkan untuk memperkuat peran Muhammadiyah di tingkat lokal maupun global, seperti pengembangan amal usaha unggulan di bidang ekonomi, pemberdayaan wakaf, dan penguatan pendidikan berbasis Islam* (DWOP 9). Program-program ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap masyarakat, bangsa, dan umat secara keseluruhan.

Sistem Pengkaderan Muhammadiyah

Muhammadiyah di Kabupaten Karanganyar telah mengembangkan sistem pengkaderan yang melibatkan berbagai saluran, seperti keluarga, Amal Usaha Muhammadiyah (AUM), organisasi otonom (Ortom), dan jalur khusus melalui Majelis Pengkaderan (MPK). Pengkaderan ini mencakup pendekatan yang holistik, dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di lingkungan Muhammadiyah dan masyarakat sekitar untuk mencapai tujuan kaderisasi. Menurut teori pendidikan sosial, seperti yang dijelaskan oleh Durkheim (1990), bahwa proses pengkaderan dalam organisasi berbasis agama seperti Muhammadiyah tidak hanya terbatas pada pendidikan formal, tetapi juga melibatkan aspek-aspek sosial yang mengarah pada perubahan nilai dan perilaku anggota (Arif, 2020). Dalam hal ini, saluran-saluran yang digunakan oleh Muhammadiyah menjadi sarana yang efektif dalam menyebarkan ideologi dan misi organisasi kepada anggotanya.

Sistem pengkaderan Muhammadiyah Karanganyar ini dibagi menjadi dua jalur utama, yaitu formal dan non-formal. Pengkaderan formal biasanya dilakukan melalui pendidikan di lembaga-lembaga yang dikelola oleh Muhammadiyah, seperti sekolah-sekolah dan madrasah, yang mengintegrasikan kurikulum formal dengan nilai-nilai Muhammadiyah. Sementara itu, pengkaderan non-formal lebih berfokus pada pembinaan karakter dan keterampilan melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan di luar ruang kelas, seperti pelatihan dan seminar. Teori tentang pendidikan non-formal, sebagaimana dijelaskan oleh Coombs (1995), menekankan pentingnya pembelajaran yang fleksibel dan berkesinambungan, yang dapat membantu anggota Muhammadiyah untuk mengembangkan diri sesuai dengan kebutuhan zaman dan tantangan yang dihadapi oleh organisasi (New-Moore & Pramitasari, 2023).

Sistem pengkaderan Muhammadiyah Karanganyar juga terbagi menjadi pengkaderan utama dan pengkaderan fungsional. Pengkaderan utama bertujuan untuk membentuk kader yang memiliki pemahaman mendalam tentang ideologi Muhammadiyah, sementara pengkaderan fungsional lebih berfokus pada pengembangan keterampilan dan kemampuan teknis yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas organisasi di berbagai sektor. Menurut teori manajemen pendidikan kader yang dikembangkan oleh Lantolf (2000), pengkaderan yang efektif memerlukan pendekatan yang berorientasi pada pengembangan kapasitas anggota dalam berbagai aspek, baik dari segi intelektual, sosial, maupun praktikal (Fransiska et al., 2023). Sistem pengkaderan ini bertujuan untuk menciptakan kader yang tidak hanya memahami ideologi organisasi, tetapi juga memiliki kemampuan untuk mengimplementasikan ideologi tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Akhirnya, proses pengkaderan Muhammadiyah Karanganyar ini bertujuan untuk melahirkan kader yang militan, sesuai dengan prinsip-prinsip yang telah digariskan dalam visi dan misi Muhammadiyah. Kader yang diharapkan dapat berperan dalam berbagai aspek kehidupan sosial, pendidikan, dan dakwah. Teori motivasi dan kepemimpinan, seperti yang dijelaskan oleh Bass dan Avolio (1994), menekankan pentingnya membangun komitmen dan loyalitas di kalangan anggota untuk mencapai tujuan organisasi (Paais & Pattiruhu, 2020). Dalam konteks Muhammadiyah, pengkaderan yang efektif akan melahirkan kader yang tidak hanya berkompeten secara teknis, tetapi juga memiliki dedikasi tinggi terhadap visi dan misi organisasi, yang pada gilirannya akan memperkuat eksistensi Muhammadiyah di tingkat lokal maupun nasional.

Evaluasi pada Sistem Pengkaderan

Evaluasi terhadap sistem pengkaderan Muhammadiyah di Karanganyar menunjukkan adanya potensi besar dalam menghasilkan kader yang sesuai dengan ideologi Muhammadiyah, namun tantangan signifikan masih perlu diatasi. Salah satu tantangan utama adalah rendahnya partisipasi aktif di kalangan siswa, yang berisiko menghambat efektivitas pengkaderan itu sendiri. Menurut teori partisipasi

dalam pendidikan, keterlibatan aktif anggota dalam program pengkaderan sangat penting untuk keberhasilan pembelajaran dan perubahan perilaku (Ritter et al., 2023). Rendahnya partisipasi siswa dalam kegiatan kaderisasi dapat mengurangi kualitas kader yang dihasilkan, yang pada akhirnya berdampak pada penguatan organisasi. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kesadaran dan keterlibatan siswa menjadi salah satu kunci dalam memperbaiki sistem pengkaderan di Muhammadiyah Karanganyar.

Selain itu, perbedaan pemahaman antara pengurus dan pihak sekolah terkait tujuan dan pelaksanaan pengkaderan juga menjadi penghambat utama. Teori komunikasi organisasi (Robinson & Judge, 2019) menegaskan pentingnya keselarasan visi dan pemahaman antara berbagai pihak dalam organisasi untuk mencapai tujuan Bersama (Puertas-Hidalgo et al., 2019). Ketidaksielarasan ini bisa menyebabkan pengelolaan yang tidak optimal, di mana pengurus dan pihak sekolah bekerja dengan arah yang berbeda, meskipun tujuannya serupa. Oleh karena itu, penting bagi Muhammadiyah Karanganyar untuk melakukan dialog dan klarifikasi antara pengurus dan pihak sekolah guna menciptakan pemahaman yang sama tentang tujuan dan prosedur dalam pengkaderan.

Evaluasi juga mengungkapkan bahwa kesadaran kader dalam memahami tanggung jawabnya perlu ditingkatkan. Menurut teori motivasi dan tanggung jawab dalam kepemimpinan (Northouse, 2018), pemahaman yang jelas tentang peran dan tanggung jawab sangat penting bagi seorang kader untuk dapat berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi (McNaughton & Fu, 2023). Kader yang tidak memahami sepenuhnya peranannya dalam organisasi cenderung kurang optimal dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, pelatihan dan pembinaan yang lebih mendalam mengenai peran dan tanggung jawab kader di Muhammadiyah perlu diperkenalkan untuk memastikan bahwa kader yang dilahirkan mampu menjalankan tugasnya dengan baik.

Sebagai langkah perbaikan, evaluasi ini juga menekankan perlunya reformasi dalam pengelolaan pengkaderan untuk memperbaiki sistem yang ada. Teori manajemen perubahan (Kotter, 1996) menjelaskan bahwa perubahan yang efektif dalam organisasi membutuhkan strategi yang jelas, kepemimpinan yang kuat, dan partisipasi aktif dari semua anggota (Rosdiana & Aslami, 2022). Dalam konteks ini, Muhammadiyah Karanganyar perlu merumuskan strategi pengkaderan yang lebih adaptif, transparan, dan terstruktur dengan baik, agar sistem pengkaderan yang ada dapat lebih efisien dan menghasilkan kader yang berkualitas. Dengan reformasi yang tepat, diharapkan kader yang dihasilkan dapat memenuhi kebutuhan organisasi dalam jangka panjang dan berkontribusi pada kemajuan Muhammadiyah di masa depan.

Program Pelatihan Kader

Dalam rangka memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di MIM *Smart School* Jaten, program pelatihan kader di Muhammadiyah Karanganyar difokuskan

pada pengembangan kompetensi dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pendidikan dasar. Menurut teori pengembangan profesional (Guskey, 2000), pelatihan yang efektif harus fokus pada pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan praktis di lapangan (Sims et al., 2023). Program pelatihan ini dirancang untuk menghasilkan kader yang tidak hanya memahami ideologi Muhammadiyah, tetapi juga memiliki keterampilan teknis dan manajerial yang dibutuhkan untuk mengelola lembaga pendidikan dengan baik. Hal ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan di MIM *Smart School* Jaten, yang merupakan lembaga pendidikan baru yang memerlukan SDM yang terlatih.

Pelatihan ini juga mencakup pembekalan dalam hal ideologi Muhammadiyah serta keterampilan dalam manajemen pendidikan yang berbasis pada nilai-nilai keislaman dan kemuhammadiyah. Teori kepemimpinan transformasional (Bass & Avolio, 1994) menjelaskan bahwa pemimpin yang efektif tidak hanya perlu memiliki keterampilan teknis, tetapi juga mampu menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk memahami dan mengamalkan nilai-nilai organisasi (Nursaidah & Reskiputri, 2021). Dalam konteks ini, pelatihan kader di MIM *Smart School* Jaten bertujuan untuk menghasilkan individu yang tidak hanya mampu mengelola lembaga pendidikan, tetapi juga dapat menjadi teladan dalam menerapkan nilai-nilai keislaman dan kemuhammadiyah dalam keseharian mereka. Pembekalan ideologi ini diharapkan akan memperkuat pondasi moral dan spiritual kader, yang pada gilirannya akan memperkuat kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Selain itu, pelatihan ini juga akan mengembangkan keterampilan dalam manajemen pendidikan yang berbasis pada prinsip-prinsip Muhammadiyah, termasuk efisiensi, keadilan, dan profesionalisme. Manajemen pendidikan yang baik, seperti yang dijelaskan dalam teori manajemen pendidikan (Hoy & Miskel, 2008), memerlukan perencanaan yang matang, pengorganisasian yang efektif, serta kemampuan untuk mengevaluasi dan memperbaiki proses pendidikan secara berkelanjutan (Logachev et al., 2021). Oleh karena itu, dalam program pelatihan ini, kader akan diajarkan untuk mengelola lembaga pendidikan dengan pendekatan yang berbasis pada nilai-nilai Muhammadiyah, serta prinsip-prinsip manajemen yang memungkinkan lembaga untuk beroperasi secara efisien dan efektif, sesuai dengan tuntutan zaman.

Sebagai bagian dari upaya untuk memenuhi kebutuhan SDM yang berkompeten di MIM *Smart School* Jaten, program pelatihan kader ini juga akan difokuskan pada pengembangan keterampilan kepemimpinan dan kolaborasi. Teori kepemimpinan distribusi (Spillane, 2006) mengemukakan bahwa kepemimpinan dalam organisasi pendidikan seharusnya tidak terpusat pada satu individu, tetapi dibagi di antara semua anggota untuk menciptakan sebuah tim yang kuat dan kolaboratif (Coleman, 2022). Dalam hal ini, pelatihan kader tidak hanya berfokus

pada pengembangan individu, tetapi juga pada kemampuan mereka untuk bekerja sama dalam tim, berkolaborasi dengan pihak-pihak terkait, dan mengelola perubahan yang terjadi di MIM *Smart School* Jaten. Dengan demikian, kader yang dihasilkan akan siap untuk memenuhi tantangan dalam mengelola dan mengembangkan lembaga pendidikan dengan visi yang jelas dan strategi yang efektif.

SIMPULAN

Sistem pengkaderan Muhammadiyah di Karanganyar bertujuan untuk membentuk kader yang memiliki pemahaman kuat terhadap ideologi Muhammadiyah dan mampu mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari. Meskipun efektif, tantangan seperti rendahnya partisipasi kader, perbedaan pemahaman antara pengurus dan pihak terkait, serta kurangnya kesadaran kader akan tanggung jawab mereka, perlu diatasi. Oleh karena itu, diperlukan reformasi dalam pengelolaan pengkaderan, termasuk peningkatan komunikasi dan pembekalan mendalam tentang peran dan tanggung jawab kader. Program pelatihan kader difokuskan pada pengembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan pendidikan di MIM *Smart School* Jaten, dengan penekanan pada aspek manajerial, teknis, dan penguatan ideologi Muhammadiyah untuk memastikan SDM yang siap mengelola dan mengembangkan lembaga pendidikan dengan kualitas tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, A. M. (2020). Perspektif teori sosial Emile Durkheim dalam sosiologi pendidikan. *Moderasi: Jurnal Studi Ilmu Pengetahuan Sosial*, 1(2), 1–14. <https://doi.org/10.24239/moderasi.Vol1.Iss2.28>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Coleman, H. L. K. (2022). Special issue on character and educational leadership: Program development and evaluation. *Journal of Education*, 202(2). <https://doi.org/10.1177/00220574211067301>
- Coombs, W. T. (1995). Choosing the right words: The development of guidelines for the selection of the “appropriate” crisis response strategies. *Management Communication Quarterly*, 8(4), 447–476. <https://doi.org/10.1177/0893318995008004003>
- Durkheim, E. (1990). *Pendidikan moral: Suatu studi teori dan aplikasi sosiologi pendidikan*. Erlangga.
- Fransiska, J., Dumiyati, D., Mariam, P., Hikmah, N., & Haris, M. (2023). Education management in the independent curriculum in elementary schools. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1). <https://doi.org/10.31958/jaf.v11i1.8696>
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Corwin Press.

- Haq, A. Y. D., Ridho, M. R., & Mutiara, D. (2025). The role of Muhammadiyah student organization as a cadre organization in Muhammadiyah 1 Yogyakarta. *Fahima*, 4(1), 120–135. <https://ejournal.unu.ac.id/index.php/fhm/article/view/445>
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and practice* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Khoirunni'mah Al Mufarriju, A. (2024). Sejarah dan peran Muhammadiyah untuk kemajuan Indonesia. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 2(4), 124–134. <https://doi.org/10.61132/jbpai.v2i4.442>
- Lantolf, J. P. (2000). Introducing sociocultural theory. In J. P. Lantolf (Ed.), *Sociocultural theory and second language learning* (pp. 1–26). Oxford University Press.
- Logachev, M. S., Orekhovskaya, N. A., Seregina, T. N., Shishov, S., & Volvak, S. F. (2021). Information system for monitoring and managing the quality of educational programs. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1). <https://doi.org/10.3390/joitmc7010093>
- Margono, M., & Sulistyorini, T. B. (2018). Karakter pimpinan ranting Ikatan Pelajar Muhammadiyah Kabupaten Klaten sebagai potensi kaderisasi Muhammadiyah Klaten. *Tajdid: Jurnal Pemikiran dan Gerakan Muhammadiyah*, 16(2), 167–179. <https://journals.ums.ac.id/index.php/tajdid/article/view/7626>
- McNaughton, H., & Fu, V. (2023). Intrinsic motivation. *Practical Neurology*, 23(6). <https://doi.org/10.1136/pn-2023-003763>
- New-Moore, L., & Pramitasari, G. A. A. M. (2023). Coding in rural Balinese non-formal education: Social reproduction theory and liberal empowerment. *Compare*. <https://doi.org/10.1080/03057925.2023.2212107>
- Nihayati, N., & Farid, F. M. (2019). Kaderisasi Muhammadiyah dalam aspek sosial di Ambarawa Pringsewu Lampung. *Profetika: Jurnal Studi Islam*, 20(1), 30–40. <https://journals.ums.ac.id/index.php/profetika/article/view/8946>
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Nursaidah, N., & Reskiputri, T. D. (2021). Pengaruh transformational leadership, work environment terhadap employee performance dengan Islamic motivation sebagai variabel intervening (Studi pada Bank Jatim Syariah Cabang Jember). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(1). <https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i1.4812>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>

- Pangestu, R. A., & Inayati, N. L. (2023). Studi historis sejarah berdiri Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 6 Karanganyar dan dampaknya terhadap sosial pendidikan agama Islam. *Aulad: Journal on Early Childhood*, 6(2), 288–297. <https://aulad.org/aulad/article/view/517>
- Puertas-Hidalgo, R., Córdova-Camacho, J., & Altamirano-Benítez, V. (2019). Communication for development in Ecuador: Application of the management model of the strategic in the non-profit organizations in Ecuador. In *2019 14th Iberian Conference on Information Systems and Technologies (CISTI)*. <https://doi.org/10.23919/CISTI.2019.8760691>
- Ritter, B. A., Small, E., & Everett, C. (2023). The role of leadership perceptions in performance appraisal participation. *Management Research Review*, 46(9). <https://doi.org/10.1108/mrr-11-2021-0838>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Rosdiana, N., & Aslami, N. (2022). The main models of change management in Kurt Lewin's thinking. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Digital*, 1(2). 251-256. <https://doi.org/10.37676/jambd.v1i2.2446>
- Rotter, J. B. (1996). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), Whole No. 609.
- Sims, S., Fletcher-Wood, H., O'Mara-Eves, A., Cottingham, S., Stansfield, C., Goodrich, J., Van Herwegen, J., & Anders, J. (2023). Effective teacher professional development: New theory and a meta-analytic test. *Review of Educational Research*. <https://doi.org/10.3102/00346543231217480>
- Spillane, J. P. (2006). *Distributed leadership*. Jossey-Bass.
- Suyata, S. (2024). Kebijakan sistem zonasi persekolahan untuk pemerataan dan mutu pendidikan: Universalisasi vs seleksi, melawan arus. *Jurnal Inovasi dan Manajemen Pendidikan*, 4(2), 134–141. [10.12928/jimp.v4i2.12535](https://doi.org/10.12928/jimp.v4i2.12535)
- Tan, W., Situmeang, A., & Shebiartha, K. D. (2024). Analisis yuridis penerimaan peserta didik baru (PPDB) sistem zonasi region di Indonesia. *Mendapo: Journal of Administrative Law*, 5(2), 149–167. <https://doi.org/10.22437/mendapo.v5i2.31519>
- Thoriq, A., Silawati, S., & Masduki, Y. (2023). Sistem ideologi manajemen pendidikan kader Muhammadiyah. *Akademika: Jurnal Keagamaan dan Pendidikan*, 19(1), 51–60. <https://ejournal.kampusmelayu.ac.id/index.php/akademika/article/view/519>
- Trihatmoko, R. A. (2019). *Metode kualitatif: Fundamental penelitian, serta teknik persiapan, pelaksanaan dan pelaporannya*. Publika Global Media.