

## KADERISASI ORGANISASI

(Tulisan lepas disampaikan pada diklat LMMT oleh BEM STKIP PGRI Tulungagung tanggal 27 April 2014)

Oleh: Drs. Muniri, M.Pd

Dosen Tadris Matematika IAIN Tulungagung

Kaderisasi merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena merupakan inti dari kelanjutan perjuangan organisasi ke masa depan. Tanpa kaderisasi, rasanya sulit dibayangkan sebuah organisasi dapat bergerak dan melakukan tugas-tugas keorganisasiannya dengan baik dan dinamis. Kaderisasi adalah sebuah keniscayaan dan mutlak diperlukan dalam membangun struktur kerja yang mandiri dan berkelanjutan. Fungsi kaderisasi adalah mempersiapkan calon-calon (*embrio* atau *regenerasi*) yang siap melanjutkan tongkat estafet perjuangan sebuah organisasi. Kader suatu organisasi adalah orang yang telah dilatih dan dipersiapkan dengan berbagai keterampilan dan disiplin ilmu, sehingga dia memiliki kemampuan yang diharapkan. Bung Hatta pernah menyatakan tentang kaderisasi dalam kerangka kebangsaan, “kaderisasi sama artinya dengan menanam bibit”. Berarti untuk menghasilkan pemimpin bangsa di masa depan, pemimpin pada masanya harus dipersiapkan.

Dari sini, pandangan umum mengenai kaderisasi suatu organisasi dapat dipetakan menjadi dua ikon secara umum. *Pertama*, pelaku kaderisasi (subyek), yaitu individu atau sekelompok orang yang dipersonifikasikan dalam sebuah organisasi dan kebijakan-kebijakannya yang melakukan fungsi regenerasi dan kesinambungan tugas-tugas organisasi. *Kedua*, sasaran kaderisasi (obyek), yaitu individu-individu yang dipersiapkan dan dilatih untuk meneruskan visi dan misi organisasi. Sifat sebagai subyek dan obyek dari proses kaderisasi ini sejatinya harus memenuhi beberapa fondasi dasar dalam pembentukan dan pembinaan kader-kader organisasi yang handal, cerdas dan matang secara intelektual dan psikologis.

Sebagai subyek atau pelaku, dapat diartikan dalam pengertian umum dapat disebut seorang pemimpin, kaderisasi sama artinya dengan edukasi, pendidikan! Pendidikan tidak harus selalu diartikan pendidikan formal, atau dalam istilah lain dapat berupa “sekolah-sekolahan”, “balai diklat”, “study club” dan lain-lain. Tugas pertama-tama seorang pemimpin adalah mendidik. Jadi, seorang pemimpin hendaklah seorang yang memiliki jiwa, etos sebagai seorang pendidik. Memimpin berarti menyelami perasaan dan pikiran orang yang dipimpinya serta memberi inspirasi dan membangun keberanian hati orang yang dipimpinya agar mampu berkarya secara maksimal dalam lingkungan tugasnya.

Sedangkan sebagai obyek dari proses kaderisasi, sejatinya seorang kader memiliki komitmen dan tanggung jawab untuk melanjutkan visi dan misi organisasi ke depan. Karena jatuh-bangunnya organisasi terletak pada sejauh mana komitmen dan keterlibatan kader-kader secara *intens* dalam dinamika organisasi, dan tanggung jawab mereka untuk melanjutkan perjuangan organisasi yang telah dirintis dan dilakukan oleh para pendahulu-pendahulunya.

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan dalam kaderisasi adalah potensi dasar seorang kader. Potensi dasar tersebut sesungguhnya telah dapat dilihat melalui perjalanan hidupnya. Sejauh mana kecenderungannya terhadap problema-

problema sosial dilingkungannya. Jadi, di sana ada semacam landasan berfikir atau filosofi kaderisasi yang harus mendapatkan porsi perhatian oleh setiap organisasi/pergerakan. Dengan kata lain: harus ditemukan pola dan upaya mencari bibit-bibit unggul kaderisasi. Subyek harus mampu menawarkan visi dan misi ke depan yang jelas dan memikat, serta menawarkan romantika dinamika organisasi yang menantang bagi para kader yang potensial, sehingga mereka dengan senang hati akan terlibat mencurahkan segenap potensinya dalam kancah organisasi. Untuk dapat menjalankan peran tersebut, maka organisatoris harus terlebih dahulu mematangkan visi-misi mereka; dan termasuk sikap mereka terhadap persoalan yang mendesak dan aktual dalam lingkungan sosial; serta pada saat yang sama tersedianya para pengkader yang handal, untuk menggarap bibit-bibit potensial tersebut.

Kader-kader potensial ini setelah mereka memahami dan meyakini visi misi yang telah diinternalisasikan, maka jiwanya akan terpacu untuk berpartisipasi (bekerja, berkarya dan berkreasi) seoptimal mungkin. Oleh karenanya, organisasi/pergerakan dituntut untuk dapat mengantisipasi dan menyalurkannya secara positif. Sudah barang tentu sepatutnya organisasi/pergerakan mampu melakukannya, karena bukankah organisatoris terobsesi progresif bergerak maju dengan satu organisasi yang efisien dan efektif, bukan sebaliknya?.

Belakangan ini, sudah dimulai upaya ke arah kaderisasi yang berorientasi pada karya dan aksi sosial dalam level umum, berupa penumbuhan dan stimulasi etos intelektual dan sosial. Jadi, bagaimana menggabungkan atau menemukan konvergensi yang ideal antara aktifitas berpikir (belajar) sebagai [entitas mahasiswa] dan aktifitas aksi sosial sebagai penjawantahan dari nilai-nilai tekstual-normatif. Dengan kata lain, harus ditemukan titik keseimbangan antara nilai-nilai tekstual-normatif tadi dengan realitas-kontekstualnya *'Alâ kulli hâl*, tampaknya perlu dicermati kembali urgensi dari kaderisasi berkala yang dilakukan oleh organisasi apapun.

Kaderisasi merupakan kebutuhan internal organisasi yang mutlak harus dilakukan. Layaknya sebuah hukum alam, ada proses perputaran dan perubahan secara alamiah. Namun hal penting yang harus pikirkan, yaitu format dan mekanisme yang komprehensif dan mapan, guna menghasilkan kader-kader yang tidak hanya mempunyai kemampuan di bidang manajemen organisasi, tapi yang lebih penting adalah tetap berpegang pada komitmen sosial dengan segala dimensi dan konsekwensinya.

Sukses atau tidaknya sebuah organisasi dapat diukur oleh kesuksesannya dalam proses kaderisasi internal yang di kembangkannya. Artinya wujud dari keberlanjutan organisasi adalah munculnya kader-kader yang memiliki kapasitas, kapabilitas dan komitmen terhadap dinamika organisasi untuk masa depan.

### **Peran kaderisasi:**

#### *1. Pewarisan nilai-nilai organisasi yang baik.*

Proses transfer nilai adalah suatu proses untuk memindahkan (nilai) dari generasi ke generasi berikutnya. Nilai-nilai ini bisa berupa hal-hal yang tertulis atau yang sudah tercantum dalam aturan-aturan organisasi (seperti Aturan organisasi, AD ART, dan aturan-aturan lainnya) maupun nilai yang tidak tertulis berupa kultur, budaya-budaya baik yang terdapat dalam

organisasi (misalnya budaya diskusi) maupun kondisi-kondisi terbaru yang menjadi kebutuhan dan keharusan untuk ditransfer.

2. *Penjamin keberlangsungan organisasi.*

Organisasi yang baik adalah organisasi yang mengalir. Artinya dalam setiap perjalanan waktu ada generasi yang pergi dan ada generasi yang datang. Nah, keberlangsungan organisasi dapat dijamin dengan adanya sumber daya manusia yang menggerakkan, jika sumber daya manusia tersebut hilang maka dapat dipastikan bahwa organisasinya pun akan mati. Regenerasi berarti proses pergantian dari generasi lama ke generasi baru, yang termasuk di dalamnya adanya pembaruan semangat.

3. *Sarana belajar bagi anggota.*

Tempat di mana anggota mendapat pengetahuan dan pengalaman yang tidak didapat di bangku sekolah formal, wahana ini dijadikan proses perubahan sikap dan perilaku seseorang atau sekelompok orang dalam proses mendewasakan melalui proses pendidikan dan pelatihan. Pendidikan di sini mencakup dua hal yaitu pembentukan dan pengembangan karakter. Pembentukan karakter dalam kaderisasi terdapat output-output yang ingin dicapai, sehingga setiap individu yang terlibat didalamnya dapat dibentuk karakternya sesuai dengan output yang diharapkan. Pengembangan karena setiap individu yang terlibat di dalam tidak berangkat dari nol tetapi sudah memiliki karakter dan skill sendiri-sendiri yang terbentuk sejak kecil (*fitrah*), kaderisasi memfasilitasi adanya proses pengembangan persoalan tersebut. Pendidikan yang dimaksudkan di sini terbagi dua yaitu dengan pengajaran (lebih mengacu pada *karakter building*) dan pelatihan (lebih mengacu pada *skill*).

Dengan meminjam istilah pendidikan, kaderisasi mengandung konsekuensi adanya perubahan sikap dan perilaku serta proses mendewasakan. Hal ini sangat terkait erat dengan proses yang akan dijalankan di tataran kehidupan sosial, bagaimana menciptakan kaderisasi yang *intelektual* untuk mendekati kesempurnaan perubahan sikap dan perilaku serta pendewasaan.

**Posisi Kaderisasi:**

1. *Strategis.*

Rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus. Perlu ada perencanaan yang matang dalam organisasi agar tujuannya tercapai, salah satunya adalah kaderisasi yang baik. Bila kaderisasi baik, berarti internal organisasi tersebut baik. Bila internal kaderisasinya sudah baik, semua tujuan organisasi bisa tercapai dan bisa '*ekspansi*' ke wilayah eksternal.

2. *Vital.*

Ini menunjukkan urgensi kaderisasi. Jika kaderisasi mati, cepat atau lambat organisasi pun akan mati, karena organisasi tidak berkembang dan tidak mampu mengaktualisasi dirinya.

**Fungsi kaderisasi:**

1. *Melakukan rekrutmen anggota baru.*

Penanaman awal nilai organisasi agar anggota baru bisa paham dan bergerak menuju tujuan organisasi.

2. *Menjalankan proses pembinaan, penjagaan, dan pengembangan anggota.*  
Membina anggota dalam setiap pergerakan. Menjaga anggota dalam nilai-nilai organisasi dan memastikan anggota tersebut masih sepaham dan setujuan. Mengembangkan *skill and knowledge* anggota agar semakin kontributif.
3. *Menyediakan sarana untuk pemberdayaan potensi anggota sekaligus sebagai pembinaan dan pengembangan aktif.*  
Kaderisasi akan gagal ketika potensi anggota mati dan anggota tidak terberdayakan.
3. *Mengevaluasi dan melakukan mekanisme kontrol organisasi.*  
Kaderisasi bisa menjadi evaluator organisasi terhadap anggota. Sejauh mana nilai-nilai itu terterima anggota, bagaimana dampaknya, dan sebagainya.  
(untuk itu semua, diperlukan perencanaan sumber daya anggota sebelumnya)

#### **Aspek kaderisasi:**

Kaderisasi haruslah holistik. Banyak aspek yang harus tersentuh oleh kaderisasi untuk menghasilkan kader yang ideal. Aspek tersebut adalah:

1. Fisikal (kesehatan)
2. Spiritual (keyakinan, agama, nilai)
3. Mental (moral dan etika, *softskill*, kepedulian)
4. Intelektual (wawasan, keilmuan, keprofesian)
5. Manajerial (keorganisasian, kepemimpinan)

Dari setiap aspek, harus ada sinergi dan keseimbangan agar tiap aspek bisa menunjang aspek yang lainnya sehingga potensi si kader teroptimalisasi.

#### **Bentuk kaderisasi:**

##### 1. *Kaderisasi pasif.*

Kaderisasi pasif dilakukan secara insidental dan merupakan masa untuk kenaikan jenjang anggota. Pada momen ini, anggota mendapatkan pembinaan '*learning to know*' dan sedikit '*learning to be*'. Pembinaan pasif sangat penting dan efektif dalam pembinaan dan penjagaan.

##### 2. *Kaderisasi aktif*

Yaitu kaderisasi yang bersifat rutin dan sedikit abstrak, karena pada kaderisasi ini, anggotalah yang mencari sendiri 'materi'-nya. Pada momen ini, anggota mendapatkan pembinaan '*learning to know*', '*learning to do*', dan '*learning to be*' sekaligus. Maka dalam hal ini sangat penting untuk dipahami, bahwa setiap rutinitas kegiatan, haruslah memberdayakan potensi anggota sekaligus menjadi bentuk pembinaan dan pengembangan aktif bagi anggota. Kaderisasi ini sangat baik dalam proses pembinaan, penjagaan, dan pengembangan secara sistematis.

#### **Profil Kader:**

Terkadang subjek kaderisasi (sebut pimpinan, panitia) tidak memberi tahu kepada objek kaderisasi (bawahan, anggota), tentang sosok kader yang seperti apa yang ingin dibentuk atau ingin dicapai. Hal tersebut menyebabkan terjadi *distorsi* pembentukan karakter. Bisa jadi hal-hal penting yang diberikan tidak diterima sebagai hal penting oleh objek kaderisasi. Terkadang ada yang hanya berorientasi pada tercapainya tujuan organisasi pada masa kepemimpinannya, tetapi ia

berharap adanya kegagalan pada periode organisasi berikutnya, sehingga nyaris tidak terjadi kaderisasi.

Profil ini bisa terkait dalam 4 hal (contoh saja):

1. Berhubungan dengan diri si kader (pengembangan diri kader: wawasan, kemampuan)
2. Berhubungan dengan organisasi (kader yang mau berkontribusi untuk organisasi)
3. Berhubungan dengan masyarakat (kader yang bisa menjadi solusi bagi permasalahan bangsa)
4. Berhubungan dengan basis organisasi (kader harus sesuai dengan basis organisasi, misal: keilmuan, keprofesian, minat, bakat)

Profil kader ini tidak hanya digunakan ketika kaderisasi yang bersifat insidental saja (*event*), tetapi juga kaderisasi berkelanjutan yang beriringan dengan aktivitas organisasi. Selain itu, tidak cukup hanya menjadikan calon kader menjadi objek kaderisasi. Sebaiknya kita juga ‘melakukan sesuatu’ kepada lingkungan atau suasana di sekitar calon kader agar lebih kondusif untuk mencapai profil-profil ini. Misalnya, pengkader harus telah mencapai profil si calon kader. Sehingga calon kader memiliki *role model* langsung (bisa terjadi percepatan pembelajaran)

\*\*\* *Semoga Bermanfaat* \*\*\*