

KELUARGA SEBAGAI AGEN PEMBENTUK KADER MUHAMMADIYAH

Yulia Kurniaty, Chrisna Bagus Edhita Praja

ABSTRAK

Untuk menjaga keberlangsungan dan eksistensi suatu organisasi dibutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan berkarakter. Muhammadiyah sebagai salah satu organisasi (persyarikatan) di Indonesia pun tidak terkecuali membutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas, yakni luas wawasannya dan dalam ilmu pengetahuannya. Sedangkan makna berkarakter yaitu mampu menjalankan dan mengimplementasikan visi misi persyarikatan dalam kehidupannya sehari-hari. Ketersediaan sumberdaya manusia tersebut perlu diciptakan melalui upaya pengkaderan. Menghasilkan kader yang berkualitas dan berkarakter tersebut bukan hal yang mudah karena bersifat long term education. Mencari orang yang cerdas di bidang keilmuannya tidaklah sulit, namun mencari orang yang cerdas dan mampu menjalankan visi misi persyarikatan Muhammadiyah inilah yang tidak mudah. Untuk itu, Muhammadiyah perlu melakukan terobosan jika upaya mencetak kader tidak hanya melalui lembaga pendidikan dalam amal usaha Muhammadiyah sebagaimana yang selama ini telah berjalan, namun dilakukan sedini mungkin melalui pola asuh dan pembinaan di lingkungan keluarga dengan harapan semakin dini anak-anak mengenal apa dan siapa Muhammadiyah maka rasa cinta dan memiliki terhadap Muhammadiyah akan lebih mendalam jika dibandingkan anak-anak tersebut mengenal persyarikatan ini setelah mereka dewasa.

Kata Kunci : *Keluarga, Kader Muhammadiyah*

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Muhammadiyah adalah gerakan Islam dan dakwah amar ma'ruf nahi munkar yang beraqidah Al Qur'an dan sunnah. Muhammadiyah berdiri paling tidak memiliki tiga ciri perjuangan yaitu Muhammadiyah sebagai gerakan Islam, gerakan dakwah dan gerakan tajdid (Agus Miswanto dan M. Zuhron Arofi, 2012 : 163). Sebagai gerakan Islam, Muhammadiyah dalam melaksanakan dan memperjuangkan keyakinan dan cita-cita hidupnya berasaskan serta menurut cara yang ditetapkan Islam, karena hanya dengan Islam itulah dapat menjamin kebahagiaan yang hakiki hidup di dunia dan akhirat, materiil dan spiritual, oleh karena itu Muhammadiyah berjuang mewujudkan syari'at Islam dalam kehidupan perorangan, keluarga dan masyarakat (Agus Miswanto dan M. Zuhron Arofi, 2012 : 163).

Sebagai gerakan dakwah, dalam memperjuangkan dan mewujudkan keyakinan dan cita-cita hidup Muhammadiyah yang berdasar dan menurut cara Islam, jalan yang paling benar dan selamat ialah dengan dakwah Islam, amar ma'ruf nahi munkar. Dakwah tersebut dilakukan menurut arti, cara dan tempat yang sebenar-benarnya, seperti yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW. Dakwah Islam yang dimaksud dilakukan dengan hikmah kebijaksanaan, dengan nasehat dan bujukan serta jika diperlukan dengan debat yang simpatik (Agus Miswanto dan M. Zuhron Arofi, 2012 : 164).

Sebagai gerakan tajdid, usaha-usaha yang dirintis dan yang dilaksanakan menunjukkan bahwa Muhammadiyah selalu berusaha memperbaharui dan meningkatkan paham agama dalam Islam, sehingga Islam lebih mudah dan dapat diterima dan dimengerti oleh segenap lapisan masyarakat. Zaman selalu maju dan berubah, manusia terus mencari hal-hal yang baru agar hidupnya lebih enak dan mudah. Agama Islam yang ajarannya senantiasa cocok untuk segala zaman, untuk itu memerlukan pembaharuan dalam memahaminya. Cara yang paling tepat dan benar ialah dengan kembali kepada Al Qur'an serta sunnah Nabi Muhammad SAW. Disamping itu juga berusaha mendapatkan cara-cara atau metode baru dalam rangka melaksanakan Islam sehingga lebih mudah dipahami dan dijalankan oleh masyarakat (Agus Miswanto dan M. Zuhron Arofi, 2012 : 164).

Untuk dapat mewujudkan ketiga ciri di atas, maka Muhammadiyah sebagai sebuah organisasi (persyarikatan) memerlukan sumber daya manusia yang tangguh, yakni orang-orang yang memiliki ilmu pengetahuan yang luas dan tentu saja didukung oleh akhlaq yang mulia. Untuk dapat memiliki sumber daya manusia yang unggul dalam ilmu dan Islami dalam perilaku tersebut tidak mungkin diperoleh secara instan, namun melalui proses yang panjang, utamanya menumbuhkan rasa cinta kepada Muhammadiyah. *Long term education* dalam Muhammadiyah ini dikenal sebagai upaya pengkaderan.

Upaya untuk mencetak kader dalam persyarikatan Muhammadiyah dilakukan melalui organisasi otonom Muhammadiyah, yaitu Aisyiyah, Pemuda Muhammadiyah, Nasyiatul Aisyiyah, Ikatan Pelajar Muhammadiyah, Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah, Tapak Suci dan Hizbul Wathan. Selain itu juga

melalui sekolah-sekolah Muhammadiyah mulai dari tingkat TK sampai dengan perguruan tinggi.

Dalam pandangan penulis, ada perbedaan mendasar rasa memiliki atau kecintaan atau loyalitas kepada Muhammadiyah antara orang yang sedari kecil mengenal Muhammadiyah dengan mereka yang telah dewasa baru mengenal Muhammadiyah. Jika telah dewasa baru mengenal Muhammadiyah maka rasa cinta atau loyalitasnya tidak akan sedalam seperti mereka yang sedari kecil telah mengenal Muhammadiyah. Pendapat penulis ini memang hanya berdasarkan pengamatan saja tanpa melalui uji penelitian, baik terhadap rekan kerja maupun mahasiswa sebagai peserta didik di Universitas Muhammadiyah.

Memang bukan perkara mudah untuk menciptakan kader yang militan. Bagi mereka yang bekerja di amal usaha Muhammadiyah maka loyalitas itu dibangun melalui Baitul Arqom. Mengikuti pendidikan Baitul Arqom akan terasa berat bagi mereka yang berkiprah di Muhammadiyah hanya sebatas hidup di Muhammadiyah tanpa dibarengi dengan upaya menghidupi Muhammadiyah. Rasa malas mengikuti Baitul Arqom dikarenakan padatnya materi, mendengarkan ceramah berjam-jam bahkan berkurang jam tidur dan menonton TV atau bersosialisasi melalui jaringan sosial media. Rasa terpaksa mengikuti Baitul Arqom dikarenakan jika tidak mengikuti pendidikan ini maka akan berdampak negatif terhadap kelangsungan kerjanya di amal usaha Muhammadiyah.

Adapun melalui jenjang pendidikan maka rasa cinta dan loyalitas itu dibangun melalui mata pelajaran Kemuhammadiyah. Jika sedari SD telah mengenal Muhammadiyah, dilanjutkan ke tingkat SMP, SMA bahkan Perguruan Tinggi maka tidak mustahil konstruksi berpikir peserta didik ini telah terpola sesuai visi dan misi pengkaderan Muhammadiyah yaitu mewujudkan kader-kader dan tenaga penggerak yang berkemampuan dan memiliki integritas yang kuat dalam mengembangkan misi Gerakan Muhammadiyah sebagai gerakan dakwah dan tajdid yang kokoh dan Islami. Namun jika telah dewasa baru mengenal mata pelajaran Kemuhammadiyah maka apa yang terkandung dalam mata pelajaran itu hanya sebatas menghafal agar mendapat nilai bagus tanpa dibarengi dengan memahami dan mengamalkannya.

2. Permasalahan

Berdasarkan realitas diatas maka penulis tertarik untuk mengkaji bagaimana peran keluarga dalam mencetak kader Muhammadiyah yang berkualitas unggul dalam ilmu dan Islami dalam perilaku. Hal ini sebagai upaya untuk mengenalkan apa dan bagaimana Muhammadiyah sedini mungkin kepada anak-anak, dengan harapan apabila sedari kecil telah mengenal Muhammadiyah maka, baik dalam beribadah dan berperilaku akan sesuai dengan Al Quran dan sunnah Rasulullah. Dan apabila kelak berkiprah dalam amal usaha Muhammadiyah ada rasa cinta dan loyalitas yang tinggi sehingga berkiprah dalam amal usaha Muhammadiyah ada semangat untuk menghidupi dan mengembangkan Muhammadiyah, bukan sekedar “numpang hidup” di Muhammadiyah.

B. PEMBAHASAN

1. Kendala Dalam Proses Kaderisasi Muhammadiyah

Istilah kader berasal berasal dari bahasa Perancis, yaitu *cadre* yang berarti elite, ialah bagian yang terpilih, yang terbaik karena terlatih, selain itu juga berarti jantung suatu organisasi. Jika kader suatu organisasi lemah, maka seluruh kekuatan organisasi juga lemah. Kader berarti pula inti tetap dari suatu resimen. Daya juang resimen ini sangat tergantung dari nilai kadernya, yang merupakan tulang punggung, pusat semangat dan wawasan masa depannya. Maka jelaslah bahwa hanya orang-orang yang bermutu itulah, yang terpilih dan berpengalaman dalam medan pertempuran, yang taat dan berinisiatif, yang dapat disebut kader (Agus Miswanto dan M. Zuhron Arofi, 2012 : 173).

Dalam bahasa lain, Kader (*quadrum*) berarti empat persegi panjang atau kerangka. Dengan demikian kader dapat kita definisikan sebagai kelompok manusia yang terbaik karena terpilih, yaitu merupakan inti dan tulang punggung (kerangka) dari kelompok yang lebih besar dan terorganisir secara permanen. Fungsi dan kedudukan kader dalam suatu organisasi dengan demikian menjadi sangat penting karena kader dapat dikatakan sebagai inti penggerak organisasi (Agus Miswanto dan M. Zuhron Arofi, 2012 : 173).

Secara umum visi dan misi serta arah pengkaderan Muhammadiyah adalah dalam rangka mewujudkan kader-kader atau tenaga penggerak yang berkemampuan dan memiliki integritas yang kuat dalam mengembangkan misi gerakan Muhammadiyah, khususnya di bidang dakwah, tabligh dan penyiaran ajaran Islam baik kedalam maupun keluar, sehingga tercapai tujuan persyarikatan melalui proses yang berkesinambungan (Agus Miswanto dan M. Zuhron Arofi, 2012 : 174).

Bukan perkara yang mudah untuk mewujudkan kader-kader atau tenaga penggerak yang berkemampuan dan memiliki integritas yang kuat dalam mengembangkan misi gerakan Muhammadiyah. Menurut Nurul Utami (dalam makalahnya dengan judul Kendala Gerak Muhammadiyah), kendala tersebut dikarenakan empat hal :

Pertama, kendala sumber daya nilai, yaitu melemahnya etos gerakan. Etos gerakan Muhammadiyah yang melatari kelahirannya seabad yang lalu, yaitu etos al-maun (melayani dan memberi yang berguna) dan fastabiqul khoirat (bersaing untuk keunggulan), dan al ghirrah ‘ala al-din (bersemangat tinggi menegakkan agama) melentur dan mengendur di kalangan pegiat gerakan. Walaupun etos-etos ini masih terpelihara, namun aktualisasinya tidak lagi sedahsyat pada dasawarsa-dasawarsa awal Muhammadiyah. Kecenderungan meminta dan dilayani sudah mulai merajalela, begitu pula semangat dan daya juang untuk menciptakan kemajuan dan keunggulan sudah mulai berkurang.

Kedua, kendala sumber daya material. Melemahnya sumber daya ini diakibatkan oleh berurangnya jumlah penguasaha atau wiraswastawan yang dimiliki atau berafiliasi dengan Muhammadiyah. Sebagai akibat runtuhnya ekonomi umat Islam dan robohnya “kedai kaum santri” sejak masa Orde Baru, Muhammadiyah mengalami defisit logistik yang berarti. Pembangunan ekonomi kapitalistik yang kurang memberi peluang pada kaum santri telah membawa dampak sistemik terhadap perekonomian umat Islam. Bersamaan dengan itu, pergeseran basis dukungan dengan Muhammadiyah, dari sebelumnya banyak kaum saudagar ke bukan

saudagar, ikut mempengaruhi kekuatan sumber daya material organisasi. Keadaan, pada dasawarsa terakhir, diperparah oleh kecenderungan tabligh Muhammadiyah “kurang laku” dan “kurang penetratif” di kalangan kelas menengah Muslim (eksekutif, pengusaha dan professional), yang dulu merupakan andalan utama bagi menggerakkan amal usaha Muhammadiyah. Kelemahan sumber daya material ini pada tingkat tertentu mengubah budaya Muhammadiyah dari memberi dan melayani menjadi meminta dan dilayani.

Ketiga, kendala sumber daya manusia. Proses dekadensi atau pelemahan juga terjadi pada sumber daya manusia. Pelemahan ini ditandai oleh melemahnya kuantitas dan kualitas kader, yang berakibat pada melemahnya kualitas tenaga pimpinan pada banyak lini, baik organisasi maupun amal usaha. Keadaan ini dapat disebabkan oleh kurang berfungsi efektifnya lembaga-lembaga perkaderan (seperti Gerakan Kepanduan Hizbul Wathan pada masa lampau) ataupun lembaga-lembaga pendidikan, dan organisasi-organisasi otonom Muhammadiyah, yang sejatinya adalah sarana pengkaderan.

Keempat, kendala dinamika luaran. Kendala ini, berupa perkembangan diluar Muhammadiyah baik nasional maupun global. Modernisasi Indonesia sejak awal masa Orde Baru dan kemudian pada Era Reformasi telah membawa perubahan mendasar dalam kehidupan bangsa Indonesia. Terjadi perubahan struktur sosial, pusat penguasaan ekonomi dan politik. Muncul banyak kelompok masyarakat baru, yang masing-masing berupaya untuk berperan di pentas nasional. Depolitisasi masyarakat dan depolitisasi Islam waktu itu berandil dalam melemahkan peran umat Islam. Era reformasi yang memberi kebebasan, selain membawa manfaat juga mendatangkan mudarat. Arus liberalisasi politik, ekonomi, dan budaya membawa dampak sistemik terhadap kehidupan bangsa. Bahkan, reformasi politik, termasuk di dalamnya amandemen konstitusi dan turunnya pada undang-undang, berpengaruh pada gerak

organisasi-organisasi masyarakat termasuk Muhammadiyah. Kondisi nasional ini dipengaruhi oleh perkembangan global. Arus globalisasi dan dinamika kawasan Asia Timur ikut mempengaruhi kondisi domestik Indonesia. Aneka krisis dunia, baik krisis energi, krisis pangan, krisis lingkungan, dan krisis ekonomi atau keuangan tentu membawa dampak juga ke dalam negeri. Perkembangan nasional dan global tadi berdimensi ganda: membawa hal positif dan hal negatif sekaligus. Kendala yang dihadapi Muhammadiyah adalah ketidak mudahan Muhammadiyah dalam menjalankan misi sucinya sebagai gerakan pencerahan. Terhadap hal positif Muhammadiyah tidak mudah memenangkan persaingan, dan terhadap hal negatif Muhammadiyah tidak mudah menanggulangi kerusakan.

Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut maka, diperlukan strategi khusus agar apa yang menjadi tujuan dari Persyarikatan Muhammadiyah dapat tercapai. Melalui Majelis Pengembangan Kader Dan Sumberdaya Insani, disusunlah strategi pengkaderan yaitu setiap proses, prosedur, bentuk-bentuk, media, metode, dan pendekatan yang harus ditempuh oleh Muhammadiyah dan satuan kurikulum yang diberikan dalam kegiatan pembinaan dan pengembangan kader dan sumber daya insani, antara lain melalui sistem rekrutmen, sistem data kader dan sumber daya insani, sistem pendayagunaan kader, dan sistem manajemen kader dengan menjalin komunikasi dan koordinasi dengan organisasi otonom Muhammadiyah (Agus Miswanto dan M. Zuhron Arofi, 2012 : 176).

Perwujudan dari strategi itu antara lain melalui (Sudarsono, 2008 : 104-105) :

1. Menyusun konsep pengkaderan dan mengoperasionalisasikannya secara simultan (menyeluruh) dan terpadu di lingkungan pendidikan, keluarga dan organisasi otonom Muhammadiyah dalam satu kesatuan sistem pengkaderan Muhammadiyah yang mampu menghasilkan sumber daya kader yang berkualitas guna menyongsong perubahan-perubahan baru dalam kehidupan umat dan bangsa yang melibatkan kerjasama terutama antara Badan Pendidikan Kader, Majelis Pendidikan, Aisyiyah, Organisasi Otonom Muhammadiyah;

2. Memprioritaskan pengembangan studi lanjut dalam mengembangkan kualitas sumber daya kader Muhammadiyah yang pelaksanaannya dilakukan secara bertahap dan terlembaga;
3. Menyelenggarakan Darul Arqam, Baitul Arqam, *Up grading, refreshing, job training*, PUTM (Pendidikan Ulama Tarjih Muhammadiyah), pengajian Mubaligh, pengajian Ramadhan, dan kegiatan-kegiatan pengkaderan lainnya yang dilahirkan secara terpadu di seluruh lingkungan persyarikatan termasuk amal usaha sesuai dengan kepentingan dan saran yang dikehendaki.

2. Sifat Pemimpin Dalam Muhammadiyah

Pemimpin yang dibutuhkan oleh Muhammadiyah, adalah mereka yang sungguh-sungguh memiliki akhlak kepemimpinan yang tinggi. Dia memiliki akhlaq Islami dan sekaligus Qur'ani, berjiwa bersih, jujur dan bercita-cita tinggi, cerdas, arif, sabar, harga diri, berkharisma dan percaya diri. Pemimpin Muhammadiyah yang demikian, niscaya akan mampu menyatukan umat Muhammadiyah dalam berjuang, pula menyentuh hati untuk berkorban, ditaati semua ajakan dan ucapannya.

Pemimpin Muhammadiyah, sebaiknya bukan mereka yang berambisi keras untuk memimpin, apalagi mereka yang berminat merebut kursi pimpinan. Tetapi, yang lebih baik, adalah mereka yang apabila kepercayaan telah diberikan, tidak menghindar dan menyingkir. Bagi mereka itu, beramal di Muhammadiyah akan tetap dan mantap, baik ia dipercaya sebagai pemimpin ataupun sebagai yang dipimpin. Kalau dia sedang memimpin, akan selalu bersifat tawadlu', lembut, sederhana, cinta kasih, tidak congkak, tidak takabur. Dia akan pandai memelihara kegembiraan dalam beramal, memelihara kedamaian dan kesejukan, memberi harapan keberhasilan.

3. Meneladani Rasulullah Sebagai Pemimpin Umat Islam

Sifat-sifat utama yang harus kita teladani dari Rasulullah adalah empat sifat beliau yang sangat mulia, yang harus ditiru dalam berkemimpinan baik bagi diri sendiri maupun bagi orang lain. Sifat kepemimpinan beliau disegani kawan dan dihormati lawan sekalipun. Beliau selalu memperlakukan lawannya dengan

tingkah laku yang terbaik. Berbagai cara yang dilakukan oleh musuh-musuh beliau untuk menghentikannya, tidak pernah berhasil. Rasul tetap tabah, sabar, dan sungguh-sungguh. Rasulullah SAW dikenal sangat kuat berpegang pada keputusannya yang telah disepakati..Beliau adalah orang yang sangat dermawan kepada siapa pun yang datang dan meminta pertolongan.Allah SWT berfirman dalam Q.S Al-Ahzab : 21, yang artinya :

“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah”.

Diantara sifat-sifat Rasulullah yang wajib diteladani adalah sebagai berikut (<https://fuad604.wordpress.com/2014/03/27/meneladani-4-sifat-rasulullah-saw-dalam-kepemimpinan/>) :

a. Siddiq

Beliau selalu memperlakukan orang dengan adil dan jujur.Beliau tidak hanya berbicara dengan kata-kata, tapi juga dengan perbuatan dan keteladanan.Kata-kata beliau selalu konsisten.Tidak ada perbedaan antara kata dan perbuatan. Sebagai pemimpin teladan yang menjadi model ideal pemimpin,.Sidiq berarti jujur dalam perkataan dan perbuatan.

Jika seseorang sudah menjabat, maka ia mesti melakukan upaya-upaya *Good Governance*, seperti transparansi, akuntabilitas, dan responsibilitas atas aktifitas operasional institusi yang dipimpinnya. Pemerintah yang baik adalah sikap dimana kekuasaan dilakukan oleh masyarakat yang diatur oleh berbagai tingkatan negara yang berkaitan dengan sumber-sumber sosial, budaya, politik, serta ekonomi.Dalam praktiknya, pemerintah yang bersih (*clean government*) adalah model pemerintahan yang efektif, efisien, jujur, transparan, dan bertanggung jawab.

b. Amanah

Rasulullah dikenal sangat memiliki kesiapan dalam memikul tanggung jawab. Memperoleh kepercayaan dari orang lain. Rasulullah

SAW dikenal sebagai orang yang sangat terpercaya, dan ini diakui oleh musuh-musuhnya, seperti Abu Sufyan ketika ditanya oleh Hiraklius (Kaisar Romawi) tentang perilaku beliau.

Bersifat amanah berarti menyampaikan semua perintah Tuhan tidak dikurang tidak pula ditambah berdasarkan wahyu yang ditulis dan dikumpul perlahan. Beliau melakukan berbagai langkah dalam mengajak umat manusia ke jalan yang benar, beliau telah berhasil membangun suatu tatanan sosial yang modern dengan memperkenalkan nilai kesetaraan universal, semangat kemajemukan dan multikulturalisme, *rule of law*, dan sebagainya. Beliau disiplin dan adil dalam menegakkan hukum, tanpa pandang bulu.

Bahkan ketika Nabi Muhammad SAW belum diangkat menjadi rasul telah menunjukkan kualitas pribadinya yang diakui oleh masyarakat Quraisy. Beliau dikenal dengan gelar Al-Amin, (yang terpercaya). Oleh karena itu ketika terjadi peristiwa sengketa antara para pemuka Quraish mengenai siapa yang akan meletakkan kembali hajar aswad setelah renovasi Ka'bah, mereka dengan senang hati menerima Muhammad sebagai arbiter, padahal waktu itu Muhammad belum termasuk pembesar.

Berkesiapan memikul tanggung jawab tanpa keraguan. Dengan memiliki sifat amanah, pemimpin akan senantiasa menjaga kepercayaan masyarakat yang telah diserahkan di atas pundaknya. Kepercayaan masyarakat berupa penyerahan segala macam urusan kepada pemimpin agar dikelola dengan baik dan untuk kemaslahatan bersama.

c. Tablig (Komunikatif)

Tabligh merupakan sifat Rasul yang ketiga. Cara dan metodenya agar ditiru. Sasaran pertama adalah keluarga lalu berdakwah ke segenap penjuru. Sebelum mengajarkan sesuatu, beliau melakukannya lebih dahulu. Sifat ini adalah sebuah sifat Rasul untuk tidak menyembunyikan informasi yang benar apalagi untuk kepentingan umat dan agama. Beliau tidak pernah sekalipun menyimpan informasi berharga hanya untuk dirinya

sendiri. Beliau sering memberikan berita gembira mengenai kemenangan dan keberhasilan yang akan diraih oleh pengikutnya di kemudian hari.

Akuntabilitas berkaitan dengan sikap keterbukaan (transparansi) dalam kaitannya dengan cara kita mempertanggungjawabkan sesuatu di hadapan orang lain. Salah satu ciri kekuatan komunikasi seorang pemimpin adalah keberaniannya menyatakan kebenaran meskipun konsekwensinya berat. Beliau sangat tegas pada orang yang melanggar hukum Allah, namun sangat lembut dan memaafkan bila ada kesalahan yang menyangkut dirinya sendiri. Dalam istilah Arab dikenal ungkapan, “kul al-haq walau kaana murran”, katakanlah atau sampaikanlah kebenaran meskipun pahit rasanya.

d. Fathanah

Fathanah merupakan sifat rasul yang keempat, yaitu akal yang panjang sangat cerdas sebagai pemimpin yang selalu berwibawa. Selain itu, seorang pemimpin juga harus memiliki emosi yang stabil, tidak gampang berubah dalam dua keadaan, baik itu dimasa keemasan dan dalam keadaan terpuruk sekalipun itu. Menyelesaikan masalah dengan tangkas dan bijaksana.

Sifat Pemimpin adalah cerdas dan mengetahui dengan jelas apa akar permasalahan yang dia hadapi serta tindakan apa yang harus dia ambil untuk mengatasi permasalahan yang terjadi pada umat. Sang pemimpin harus mampu memahami betul apa saja bagian-bagian dalam sistem suatu organisasi/lembaga tersebut, kemudian ia menyelaraskan bagian-bagian tersebut agar sesuai dengan strategi untuk mencapai sisi yang telah digariskan. Seorang pemimpin harus memahami sifat pekerjaan atau tugas yang diembannya. Serta mampu memberikan keputusan secara tepat dan benar.

4. Keluarga Sebagai Agen Pembentuk Kader Muhammadiyah

Keluarga merupakan tiang utama kehidupan umat dan bangsa sebagai tempat sosialisasi nilai-nilai yang paling intensif dan menentukan, karenanya menjadi kewajiban setiap anggota Muhammadiyah untuk mewujudkan kehidupan keluarga yang sakinah, mawaddah warahmah.

Keluarga-keluarga di lingkungan Muhammadiyah perlu difungsikan selain dalam mensosialisasikan nilai-nilai ajaran Islam juga melaksanakan fungsi kaderisasi sehingga anak-anak tumbuh menjadi generasi muslim Muhammadiyah yang dapat menjadi pelangsunng dan penyempuma gerakan da'wah di kemudian hari.

Semakin dini anak-anak diperkenalkan dengan persyarikatan Muhammadiyah diharapkan akan semakin kuat pula rasa memiliki dan loyalitasnya pada persyarikatan, sehingga ada semangat untuk menjaga keberlangsungan dan mengembangkan kejayaan persyarikatan.

C. KESIMPULAN

Setiap anggota, kader, dan pimpinan Muhammadiyah berkewajiban memelihara, melangsungkan, dan menyempurnakan gerak dan langkah Persyarikatan dengan penuh komitmen yang istiqamah, kepribadian yang mulia (shidiq, amanah, tabligh, dan fathanah), wawasan pemikiran dan visi yang luas, keahlian yang tinggi, dan amaliah yang unggul sehingga Muhammadiyah menjadi gerakan Islam yang benar-benar menjadi *rahmatan lil `alamin*.

Untuk dapat mewujudkan hal di atas diperlukan peran serta keluarga (dalam hal ini orang tua) untuk mendidik putra-putrinya dengan mengenalkan apa dan bagaimana persyarikatan Muhammadiyah itu sehingga kelak mereka dapat menjadi generasi penerus *amar ma'ruf nahi munkar*, memiliki jiwa pembaharu dan jiwa da'wah yang tinggi sehingga dapat mengikuti dan memelopori kemajuan yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Miswanto Dan M. Zuhron Arofi, Sejarah Islam Dan Kemuhammadiyah, P3SI Universitas Muhammadiyah Magelang, 2012

Sudarsono Shobron, Studi Kemuhammadiyah Kajian Historis, Ideologis Dan Organisasi, LPID Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2008

Nurul Utamai, *Kendala Gerak Muhammadiyah*,

<http://cahayaislami85.blogspot.com/2013/01/kendala-gerak-muhammadiyah.html>,
diunduh pada hari Rabu, 22 Juli 2015 Pukul 08.00 WIB

<https://fuad604.wordpress.com/2014/03/27/meneladani-4-sifat-rasulullah-saw-dalam-kepemimpinan/>