

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Untuk mencegah duplikasi karya ilmiah atau pengulangan penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain dengan permasalahan serupa, diperlukan pengamatan melalui telaah pustaka. Telaah pustaka ini bertujuan untuk membahas berbagai aspek yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan, antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Budi Prihono, dengan judul “ *Strategi Pengkaderan Muhammadiyah Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia Untuk Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Smart School* “ JOEAI (*Journal of Education and Instruction*) Volume 8, Nomor 4, Juli-Agustus 2025. 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.¹⁵

¹⁵ Budi Prihono, “Strategi Pengkaderan Muhammadiyah Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia Untuk Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Smart School.” JOEAI (*Journal of Education and Instruction*) Volume 8, Nomor 4, Juli-Agustus 2025

2. Penelitian yang dilakukan oleh Susi Fitriana dengan judul “ *Peranan Pimpinan Ranting Muhammadiyah dalam Mengelola Santunan Anak Yatim Berdasarkan Nilai-Nilai dalam Al-Qur'an di Desa Semen Kecamatan Paron Kabupaten Ngawi* “ *AL-MURABBI: Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman* Vol. 9, No. 1 (2022). Penelitian ini bertujuan Kegiatan santunan anak yatim ini merupakan bentuk afeksi atau perhatian kita padakehidupan anak yatim yang begitu mulia dihadapan Rasullulah Muhammad SAW. Metode penelitian yang digunakan merupakan penelitian lapangan, jenis pendekatan bersifat deskriptif kualitatif. Data diperoleh dari wawancara, dokumentasi dan observasi kemudian dianalisis dengan menggunakan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Menurut hasil data penelitian dapat diartikan bahwa ranting Muhammadiyah desa Semen mempunyai kapasitas mengelola santunan anak Yatim. Bentuk penyelenggaraannya berupa pemberian santunan kepada anak yatim yang dilaksanakan setiap satu tahun dua kali yaitu pada acara Maulid Nabi Muhammad SAW dan acara halal bi halal hari Raya Idul Fitri. Pemberian santunan mulai dari usia 1 bulan hingga 12 tahun.¹⁶
3. Penelitian yang dilakukan oleh Fandi Akhmad dan Fadhlurrahman dengan judul “Pola Kepemimpinan Ketua Kwartir Daerah Kepanduan Hizbul Wathan Kota Yogyakarta Tahun 2017-2019 Dalam Membentuk Kader Militansi Organisasi” *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI Volume 10*, Nomor 2, Juni 2023. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pola kepemimpinan Kwartir Daerah Kepanduan Hizbul Wathan Kota Yogyakarta tahun 2017-2019 dalam membentuk karakter militansi dalam berorganisasi. Metode dalam riset ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif berbasis studi kasus. Pola kepemimpinan ketua Kwartir Daerah Kepanduan Hizbul Wathan Kota Yogyakarta pada tahun 2017- 2019 dalam membangun kader militan dilakukan dengan merumusan tujuan pengkaderan yang sesuai

¹⁶ Susi Fitriana, “Peranan Pimpinan Ranting Muhammadiyah Dalam Mengelola Santunan Anak Yatim Berdasarkan Nilai-Nilai Dalam Al- Qur ’ an Di Desa Semen Kecamatan Paron Kabupaten Ngawi,” *AL-MURABBI: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman* 9, no. 1 (2022): 24–33.

dengan visi Gerakan Kepanduan Hizbul Wathan. Adapun visi dari Gerakan Kepanduan Hizbul Wathan ini yaitu menjadi gerakan kepanduan yang berkualitas, yang selalu dibutuhkan, dihormati dan dicintai oleh anak didik, orang tua, guru, dan masyarakat di Indonesia, khususnya umat Islam dan warga Muhammadiyah.¹⁷

4. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Hamdan dengan judul “ *Peran Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Metro Terhadap Aktivitas Dakwah Islam Di Kota Metro* “ Program Studi Komunikasi Dan Penyiaran Islam Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Metro. Penelitian ini bertujuan bagaimana peran PDM Kota Metro melalui Majelis Tabligh terhadap aktivitas dakwah Islam di Kota Metro dan apa faktor yang menjadi penghambat dan pendukung dalam berdakwah Metode yang digunakan metode deskriptif kualitatif dan melakukan pengambilan data dengan cara melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Peran Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Metro, pesan dakwah yang dilakukan Majelis Tabligh Kota Metro adalah berupa materi materi agama yang disesuaikan oleh keilmuan dari penceramah itu sendiri. Biasanya materi yang disampaikan berupa Fiqih Kontemporer, Sirah Nabawi, Tafsir, Muamalah, Kemuhammadiyah atau Tarjih, dan pembahasan terkait isu-isu yang terjadi saat ini, sehingga materi yang disampaikan tidak monoton sehingga membuat daya tarik tersendiri untuk para jama’ah. Dakwah yang dilakukan oleh Majelis Tabligh bertujuan meningkatkan kualitas dan kuantitas umat Islam dalam rangka memenuhi kebutuhan Muhammadiyah dan umat yang kompeten dan konsisten dalam menegakkan amar ma’ruf nahi munkar.¹⁸
5. Penelitian yang dilakukan oleh Alfian Thoriq dengan judul “ *Sistem Ideologi Manajemen Pendidikan Kader Muhammadiyah*” Akademika:Jurnal Keagamaan dan Pendidikan. Vol. 19 No. 1, Juni 2023. Tujuan penelitian ini

¹⁷ Fandi Akhmad And Fadhlurrahman, “Hizbul Wathan Kota Yogyakarta Tahun 2017-2019 Dalam,” *Modeling: Jurnal Program Studi Pgmi* 10, No. 2 (2023): 212–17.

¹⁸ Muhammad Hamdan, “Peran Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Metro Terhadap Aktivitas Dakwah Islam Di Kota Metro,” *Skripsi*, 2023.

tentang bagaimana sistem ideologi manajemen pendidikan kader dalam Persyarikatan Muhammadiyah. Masa depan Persyarikatan Muhammadiyah tidak akan terlepas dari upaya untuk meneruskan cita-cita dan keyakinan hidupnya terutama bagi para angkatan muda untuk nantinya berperan sebagai pelopor dalam penyempurnaan amal usaha yang dimiliki oleh Muhammadiyah. Muhammadiyah sebagai organisasi Islam terbesar tentunya membutuhkan kader penerus untuk melanjutkan estafet kepemimpinan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi pustaka proses studi literatur yang dilakukan melalui beberapa tahapan diantaranya adalah pencarian sumber data berdasarkan topik garis besar, pengelompokan sumber data serta perbandingan data yang saling berhubungan. Hasil penelitian yang diperoleh menegaskan bahwa proses pengkaderan yang dikembangkan berdasarkan sistem ideologi Muhammadiyah, diharapkan dapat menghasilkan perubahan perilaku dan tindakan. Sistem Perkaderan Muhammadiyah dapat dilakukan melalui jalur keluarga, AUM, Ortom, dan jalur khusus MPK. Bentuk kaderisasi di Muhammadiyah ada yang bersifat formal dan non formal. Sistem kaderisasi formal sendiri terbagi menjadi pengkaderan utama dan pengkaderan fungsional. Sistem Perkaderan Muhammadiyah (SPM) harus berorientasi pada manajemen pendidikan kader yang efektif dan efisien yang kemudian menjadi dasar dari pelaksanaan kegiatan perkaderan.¹⁹

Dari berbagai penelitian terdahulu yang telah dikaji, Penelitian yang berjudul *“Peran Pimpinan Daerah Muhammadiyah Selama dalam Menjaga Militansi Kader Muhammadiyah”* memiliki beberapa persamaan dengan penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian-penelitian tersebut juga memiliki kesamaan dalam mengkaji upaya Muhammadiyah dalam membentuk kualitas kader, menjaga nilai ideologis, meningkatkan loyalitas anggota, serta mendukung aktivitas dakwah dan sosial kemasyarakatan. Selain itu, terdapat

¹⁹ Thoriq, Silawati, and Masduki, “Sistem Ideologi Manajemen Pendidikan Kader Muhammadiyah.” *Akademika: Jurnal Keagamaan dan Pendidikan* Vol. 19 No. 1, Juni 2023, 51-60

kesamaan pada pembahasan mengenai pentingnya kepemimpinan organisasi dalam mempertahankan semangat perjuangan kader dan keberlangsungan organisasi Muhammadiyah.

Penelitian penulis lebih memfokuskan pada peran Pimpinan Daerah Muhammadiyah Seluma dalam menjaga militansi kader Muhammadiyah, khususnya dalam mempertahankan loyalitas, komitmen, semangat perjuangan, dan keaktifan kader dalam organisasi. Selain itu, penelitian ini juga menitikberatkan pada implementasi nyata peran pimpinan daerah Muhammadiyah di tingkat lokal, sehingga memiliki kebaruan dalam mengkaji militansi kader Muhammadiyah di Kabupaten Seluma.

Adapun novelty atau kebaruan dalam penelitian *“Peran Pimpinan Daerah Muhammadiyah Seluma dalam Menjaga Militansi Kader Muhammadiyah”* terletak pada fokus penelitian yang secara khusus mengkaji peran Pimpinan Daerah Muhammadiyah dalam mempertahankan militansi kader pada tingkat daerah, khususnya di Kabupaten Seluma. Penelitian ini tidak hanya membahas kaderisasi atau kepemimpinan secara umum, tetapi lebih menitikberatkan pada strategi, bentuk pembinaan, komunikasi organisasi, serta upaya menjaga loyalitas dan semangat perjuangan kader Muhammadiyah di tengah tantangan perkembangan zaman. Selain itu, penelitian ini juga menghadirkan konteks lokal Muhammadiyah di Kabupaten Seluma yang belum banyak dikaji dalam penelitian sebelumnya, sehingga dapat memberikan kontribusi baru terhadap kajian organisasi, kaderisasi, dan militansi kader Muhammadiyah.

B. Landasan Teori

1. Peran

a. Pengertian Peran

Peran menurut terminologi adalah seperangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh yang berkedudukan dimasyarakat. Dalam bahasa inggris peran disebut *“role”* yang definisinya adalah *“person’s task or duty in undertaking”*. Artinya “tugas atau kewajiban seseorang dalam suatu usaha

atau pekerjaan”. Peran diartikan sebagai perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat.²⁰ Peran ialah status mereka yang tepat pada masyarakat. Peran mengacu pada proses bagaimana atau mengambil tindakan untuk memahami tingkah laku yang diinginkan dan berhubungan pada posisi seseorang. Pola perilaku yang diinginkan menyertai keadaan, bagian dari fungsi orang dalam kelompok atau organisasi, dan fungsi masing-masing variabel pada keterkaitan sebab akibat.²¹

Peran (*role*) adalah aspek dinamis dari posisi (*status*). Artinya seseorang sudah mengimplementasikan hak dan kewajibannya berdasarkan posisinya, dan kemudian seseorang itu sendiri telah berperan. Keduanya tidaklah bisa terpisahkan dikarenakan saling bergantung, dengan kata lain tidaklah memiliki peran tanpa status, serta tidaklah memiliki status peran. Peran adalah aktivitas yang dijalankan seseorang atau suatu lembaga/organisasi. Peran yang harus dijalankan oleh suatu lembaga/organisasi biasanya diatur dalam suatu ketentuan yang merupakan fungsi dari lembaga tersebut. Peran itu ada dua macam yaitu peran yang diharapkan (*expected role*) dan peran yang dilakukan (*actual role*).²²

Dari Pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa peran adalah perangkat tingkah laku, tugas, dan kewajiban yang diharapkan dari seseorang berdasarkan kedudukannya dalam masyarakat. Peran merupakan aspek dinamis dari status, karena ketika seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai posisinya, ia sedang menjalankan perannya. Peran juga merupakan pola perilaku yang diharapkan dalam suatu situasi sosial, baik

²⁰ Andri Purwanugraha and Herdian Kertayasa, “Peran Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di SMK Farmasi Purwakarta,” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 8, no. 1 (2022): 681–89, <https://doi.org/10.5281/zenodo.5915160>.

²¹ Agus Haryanto, “Prinsip Bebas Aktif Dalam Kebijakan Luar Negeri Indonesia: Perspektif Teori Peran,” *Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi* 4, no. 02 (2024): 17–27, <https://doi.org/10.34010/jipsi.v4i02.165>.

²² Riyadh Rossilahi, Ahmad, “Peran Badan Permusyawaratan Desa Dalam Perencanaan Pembangunan Desa Medalem,” *Journal Publicuho* 7, no. 4 (2024): 2351–67.

pada tingkat individu maupun lembaga, dan biasanya diatur oleh norma atau ketentuan tertentu.

b. Peran Menurut Istilah

Adapun pengertian peran menurut beberapa pendapat:

Menurut Veitzal Rivai berpendapat bahwa “peran adalah tingkah laku yang diharapkan dan diatur oleh seseorang disuatu posisi tertentu”, merupakan suatu peristiwa yang terjadi dalam pengaruh yang menjadi bagian dari suatu pemegang pimpinan.²³

Menurut Muchlas peran didefinisikan sebagai sebuah posisi yang memiliki harapan-harapan tertentu yang harus sesuai dengan norma yang terbentuk. Hal ini berarti jika individu bisa berbuat sesuai dengan fungsi yang bersumber dari statusnya maka dia bisa memenuhi harapan masyarakat disekelilingnya.²⁴

Menurut Soerjono Soekanto, yaitu peran merupakan aspek dinamis kedudukan (*status*), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan , maka ia menjalankan suatu peranan. Dalam sebuah organisasi setiap orang memiliki berbagai macam karakteristik dalam melaksanakan tugas, kewajiban atau tanggung jawab yang telah diberikan oleh masing-masing organisasi atau lembaga.²⁵

Menurut Kozier, peran adalah seperangkap tingkah laku yang diharapkan orang lain terhadap seseorang sesuai kedudukannya. Peran dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dari dalam maupun dari luar dan bersifat stabil. Peran adalah bentuk dari perilaku yang diharapkan seseorang dari situasi sosial tertentu. Peran adalah deskripsi sosial tentang siapakita. Peran menjadi bermakna ketika dikaitkan dengan orang

²³ Ahmad Ulil Albab Al Umar and Dkk, “Peranan Kuliah Kerja Nyata Sebagai Wujud Pengabdian Kepada Masyarakat Di Tengah Pandemi Covid-19 (Studi Kasus IAIN Salatiga KKN 2021,” *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 01, no. 01 (2021): 39–44.

²⁴ Devidyanto, “Peranan Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Menertibkan Pedagang Kaki Lima Di Pasar Segiri Kota Samarinda,” *EJournal Sosiatri-Sosiologi* 7, no. 4 (2019): 13–24.

²⁵ Syaron Brigitte Lantaeda, “Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan Rpjmd Kota Tomohon,” *Jurnal Administrasi Publik* 04, No. 048 (2017).

lain, komunitas sosial atau politik. Peran adalah kombinasi posisi dan pengaruh seseorang dalam melaksanakan hak dan kewajiban.²⁶

Dari beberapa deskripsi diatas peran pada dasarnya adalah seperangkat perilaku, tugas, dan harapan yang harus dijalankan oleh seseorang berdasarkan posisi atau kedudukan yang dimilikinya dalam suatu struktur sosial atau organisasi. Peran muncul dari norma dan ekspektasi yang ditetapkan masyarakat atau organisasi, sehingga individu diharapkan bertindak sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang melekat pada statusnya. Peran juga dipengaruhi oleh faktor sosial, baik internal maupun eksternal, dan menjadi bermakna ketika dikaitkan dengan hubungan individu dengan orang lain atau lingkungan sosialnya. Dengan demikian, peran merupakan bentuk perilaku yang diatur, diharapkan, dan dijalankan secara konsisten sesuai kedudukan seseorang dalam kelompok atau organisasi.

2. Konsep Kepemimpinan dalam Organisasi

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena keberadaan seorang pemimpin memiliki peran besar dalam menentukan arah, tujuan, serta keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam setiap organisasi, baik organisasi sosial, pendidikan, maupun organisasi keagamaan, kepemimpinan menjadi faktor utama yang mampu menggerakkan anggota organisasi untuk bekerja secara bersama-sama dalam mencapai visi dan misi organisasi. Tanpa adanya kepemimpinan yang baik, suatu organisasi akan mengalami kesulitan dalam menjalankan program kerja serta menjaga keberlangsungan organisasi tersebut.²⁷

²⁶ Megi Tindangen, Daisy S M Engka, and Patri C Wauran, "Peran Perempuan Dalam Meningkatkan Ekonomi Keluarga (Studi Kasus : Perempuan Pekerja Sawah Di Desa Lemoh Barat Kecamatan Tombariri Timur Kabupaten Minahasa)," *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 20, no. 03 (2020): 79–87.

²⁷ Nikodimus Nikodimnus, "Kepemimpinan Dalam Mengelola Organisasi," *FOKUS: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang* 21, no. 1 (2023): 187–91, <https://doi.org/10.51826/fokus.v21i1.733>.

Kepemimpinan merupakan amanah yang diberikan kepada seseorang untuk membimbing, mengarahkan, dan menjaga tanggung jawab terhadap orang yang dipimpinnya. Dalam Islam, konsep kepemimpinan telah dijelaskan dalam Al-Qur'an sebagai bagian dari tugas manusia di muka bumi. Hal tersebut dijelaskan dalam firman Allah SWT pada QS. Al-Baqarah ayat 30 berikut:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ۝ ٣٠

Artinya : Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah¹ di bumi". Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kalian ketahui."

Ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia diberikan amanah sebagai khalifah atau pemimpin di muka bumi. Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menjaga, mengatur, dan mengarahkan kehidupan dengan baik sesuai dengan nilai-nilai yang benar. Berkaitan dengan penelitian ini, pimpinan organisasi memiliki peran penting dalam membina, mengarahkan, serta menjaga komitmen anggota organisasi agar tetap memiliki loyalitas dan semangat dalam menjalankan tujuan organisasi.²⁸

Selain dijelaskan dalam Al-Qur'an, konsep kepemimpinan juga dijelaskan dalam hadis Rasulullah SAW yang menekankan bahwa setiap pemimpin memiliki tanggung jawab terhadap orang yang dipimpinnya. Adapun hadis tersebut sebagai berikut :

"Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya." (HR. Bukhari dan Muslim).

Hadis tersebut menjelaskan bahwa seorang pemimpin memiliki tanggung jawab dalam membimbing, mengarahkan, dan menjaga anggota yang dipimpinnya. Dalam konteks penelitian ini, pimpinan organisasi

²⁸ Syahla Ghaziyah Salsabil, Imansyah, and Hanief Monady, "Makna Kata Khalifah Dalam Qs. Al-Baqarah [2] : 30 (Studi Komparasi Tafsir Al Manar Dan Jawahir)," *Jurnal Sains Student Research* 3, no. 2 (2025): 550–58.

memiliki tanggung jawab untuk membina serta menjaga komitmen dan loyalitas anggota agar tetap aktif dalam menjalankan tujuan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga militansi anggota organisasi.²⁹

Secara umum, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengarahkan, serta membimbing orang lain untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kedudukan atau jabatan seseorang dalam organisasi, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan seorang pemimpin dalam membangun hubungan yang baik dengan anggota organisasi, memberikan motivasi, serta menciptakan kerja sama yang efektif di dalam organisasi.³⁰

Menurut Veithzal Rivai, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menggerakkan anggota organisasi agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal. Pendapat lain dikemukakan oleh Kartini Kartono yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain agar bersedia bekerja sama secara sadar dan sukarela dalam mencapai tujuan organisasi.³¹

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi, mengarahkan, serta membimbing anggota organisasi agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan

²⁹ Muhammad Fathoni and Diya Ulhaq, "Studi Analisis Kontekstual Tentang Hadits Kepemimpinan Dalam Rumah Tangga Untuk Mewujudkan Keluarga Harmonis," *Al-Istinbath : Jurnal Ilmu Hukum Dan Hukum* 2, no. 1 (2025): 251–62, <https://doi.org/10.71242/3n83rp30> Journal Homepage: <https://journal.salahuddinal-ayyubi.com/index.php/AIIJIH/issue/archive> Vol:

³⁰ Thareeq Akbar Perkasa and Rafinita Aditia, "Strategi Komunikasi Kepemimpinan : Suatu Tinjauan Teoritis," *Journal of Student Research* 1, no. 2 (2023): 368, <https://doi.org/10.55606/jsr.v1i2.1042>.

³¹ Nikodimnus, "Kepemimpinan Dalam Mengelola Organisasi." Hal 188

tidak hanya berkaitan dengan posisi atau jabatan seseorang dalam organisasi, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan dalam membangun komunikasi yang baik, memberikan motivasi, serta menciptakan kerja sama yang efektif di dalam organisasi.

b. Fungsi kepemimpinan dalam organisasi

Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan memiliki fungsi yang sangat penting dalam mengarahkan dan menggerakkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pengarah, motivator, serta pembina bagi anggota organisasi. Melalui kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin mampu menciptakan kerja sama yang efektif, meningkatkan semangat kerja anggota, serta menjaga keberlangsungan organisasi.³²

Secara umum, fungsi kepemimpinan dalam organisasi meliputi fungsi pengarahan, motivasi, komunikasi, dan pembinaan. Fungsi pengarahan berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam memberikan petunjuk dan arahan kepada anggota organisasi mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Fungsi motivasi berkaitan dengan upaya pemimpin dalam memberikan dorongan semangat kepada anggota agar memiliki komitmen dan loyalitas terhadap organisasi. Selain itu, fungsi komunikasi juga sangat penting agar hubungan antara pemimpin dan anggota organisasi dapat berjalan dengan baik sehingga tercipta kerja sama yang harmonis.³³

c. Sifat Rasulullah Sebagai Pemimpin

Rasulullah SAW memang diakui memiliki pola kepemimpinan yang luar biasa dan mampu diterima oleh beragam lapisan masyarakat, termasuk yang berasal dari etnis, ras, dan agama yang berbeda. Keberhasilan kepemimpinan Rasulullah SAW tidak hanya ditunjukkan melalui

³² Desi Fitriyana, Muhammad Jalaludin Assayuti, and Dkk, "Peran Kepemimpinan Dalam Organisasi," *Karimah Tauhid* 3, no. 2 (2024): 44–55, <https://doi.org/10.71456/sur.v1i1.130>.

³³ Suharti, Rohmatul Fajri, And Yayat Suharyat, "Analisis Fungsi Kepemimpinan Dalam Era Organisasi Modern," *Nusra: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan* 5, No. 1 (2024): 72–86, <https://doi.org/10.25130/Sc.24.1.6>.

kemampuan beliau dalam mengatur dan mengarahkan masyarakat, tetapi juga melalui keteladanan akhlak, sikap adil, kebijaksanaan, serta kemampuan dalam membangun hubungan yang harmonis dengan berbagai kelompok. Dalam menjalankan kepemimpinannya, Rasulullah SAW senantiasa mengedepankan nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, keterbukaan, kasih sayang, dan keadilan.³⁴

Hal tersebut menjadikan beliau sebagai sosok pemimpin yang tidak hanya ditaati, tetapi juga dihormati dan dipercaya oleh masyarakat yang dipimpinnya. Keempat sifat kepemimpinan yang Rasulullah SAW pegang teguh, seperti yang telah disebutkan, memainkan peran penting dalam membentuk kepemimpinan yang adil, amanah, dan efektif. Sifat-sifat tersebut juga menjadi dasar penting dalam membangun kepercayaan antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpinnya. Dalam konteks kepemimpinan organisasi, nilai-nilai yang dicontohkan Rasulullah SAW dapat dijadikan sebagai pedoman bagi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas, mengambil keputusan, memberikan arahan, serta membina anggota organisasi. Oleh karena itu, keteladanan kepemimpinan Rasulullah SAW tidak hanya relevan dalam konteks kepemimpinan umat pada masa beliau, tetapi juga dapat diterapkan dalam kehidupan organisasi dan masyarakat pada masa sekarang.

- Shiddiq (Jujur dan Benar)

Rasulullah SAW dikenal sebagai sosok yang memiliki sifat jujur dan benar dalam perkataan maupun perbuatan. Kejujuran Rasulullah SAW telah dikenal oleh masyarakat bahkan sebelum beliau diangkat menjadi Rasul, sehingga beliau mendapatkan gelar *Al-Amin* yang berarti orang yang dapat dipercaya. Sifat *shiddiq* menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus senantiasa menyampaikan kebenaran, tidak melakukan kebohongan, serta memiliki kesesuaian antara perkataan dan tindakan. Dengan demikian, kepemimpinan yang berlandaskan sifat *shiddiq* akan menciptakan hubungan

³⁴ Diana Riski Sapitri Siregar and Jejen Musfah, "MODEL KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN RASULULLAH SAW," *TARBIYATUNA: Kajian Pendidikan Islam* 6, no. 2 (2022).

yang lebih harmonis antara pemimpin dan anggota, meningkatkan rasa percaya, serta mendorong terciptanya organisasi yang memiliki integritas dan mampu menjalankan tujuan secara efektif.³⁵

- Amanah (Bertanggung Jawab)

Rasulullah SAW sangat bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan amanah yang diberikan kepada beliau, baik dalam konteks kepemimpinan politik maupun spiritual. Sifat *amanah* menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus mampu menjalankan kepercayaan yang diberikan kepadanya dengan penuh tanggung jawab, kesungguhan, dan komitmen. Seorang pemimpin tidak hanya memiliki kewenangan untuk mengatur dan memberikan arahan, tetapi juga memiliki tanggung jawab terhadap orang-orang yang dipimpinnya serta terhadap tugas yang menjadi kewajibannya. Rasulullah SAW memberikan teladan bahwa amanah harus dijalankan dengan sebaik-baiknya dan tidak disalahgunakan untuk kepentingan pribadi. Dalam konteks kepemimpinan organisasi, sifat *amanah* dapat diwujudkan melalui kesungguhan dalam melaksanakan tugas, menjaga kepercayaan anggota, menggunakan wewenang secara bijaksana, serta bertanggung jawab terhadap keputusan dan program yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kepemimpinan yang dilandasi sifat *amanah* dapat menciptakan rasa percaya, meningkatkan loyalitas anggota, dan mendorong terciptanya organisasi yang bertanggung jawab serta memiliki komitmen dalam mencapai tujuan bersama.³⁶

- Tablig (Menyampaikan Amanah)

Rasulullah SAW merupakan utusan Allah SWT yang memiliki tugas untuk menyampaikan wahyu dan petunjuk-Nya kepada umat manusia. Sifat *tablig* menunjukkan bahwa seorang pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menyampaikan informasi, pesan, arahan, serta amanah kepada orang-orang yang dipimpinnya secara jelas, terbuka, dan dapat dipahami. Dalam

³⁵ Nafiuddin, "Memahami Sifat Shiddiq Nabi Muhammad SAW Perspektif Bisnis Syariah," *BISNIS* 6, no. 2 (2023): 1–3.

³⁶ Atik Iza Kumalasari et al., "Model Kepemimpinan Islam Berbasis Integrasi Nilai Amanah, Keadilan, Dan Tanggung Jawab," *Jurnal Media Akademik (Jma)* 4, no. 1 (2026).

konteks kepemimpinan, sifat *tablig* tidak hanya berkaitan dengan kemampuan berbicara, tetapi juga mencakup kemampuan seorang pemimpin dalam membangun komunikasi yang baik dengan anggota atau masyarakat. Pemimpin perlu menyampaikan visi, misi, tujuan, kebijakan, maupun program organisasi dengan bahasa yang mudah dipahami sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman di antara pemimpin dan anggota. Oleh karena itu, sifat *tablig* dalam kepemimpinan menjadi salah satu unsur penting dalam membangun keterbukaan, menciptakan kepercayaan, memperkuat koordinasi, serta meningkatkan partisipasi anggota dalam mencapai tujuan organisasi.³⁷

- Fathanah (Intelek dan Berpikiran Maju)

Fathanah menggambarkan kecerdasan, kebijaksanaan, dan kemampuan berpikir Rasulullah SAW dalam menghadapi berbagai situasi dan tantangan yang dihadapi dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Sifat *fathanah* menunjukkan bahwa seorang pemimpin tidak hanya dituntut memiliki pengetahuan yang luas, tetapi juga harus mampu menggunakan kecerdasan dan kebijaksanaannya dalam memahami berbagai persoalan yang muncul dalam organisasi maupun masyarakat. Pemimpin yang memiliki sifat *fathanah* mampu berpikir secara kritis, memahami kondisi dan kebutuhan orang-orang yang dipimpinnya, serta mempertimbangkan berbagai aspek sebelum mengambil suatu keputusan. Selain itu, pemimpin juga perlu memiliki kemampuan untuk berpikir jauh ke depan dengan mempertimbangkan dampak dari setiap kebijakan dan keputusan yang diambil. Dalam konteks kepemimpinan organisasi, sifat *fathanah* dapat diwujudkan melalui kemampuan dalam menyusun strategi, menyelesaikan permasalahan, mengelola sumber daya, serta mengambil keputusan yang tepat berdasarkan situasi dan kondisi organisasi.³⁸

³⁷ Firda Amalia Thoyibah and Hajizah, "Model Kepemimpinan Profetik Rasulullah Dalam Konteks Kepemimpinan Transformasional Modern" 3, no. 3 (2025): 582–89.

³⁸ Endang Solihin, "Konsep Kepemimpinan Berbasis Nilai-Nilai Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan," *Pesan-Trend: Jurnal Pesantren Dan Madrasah* 3, no. 2 (2024): 1–35.

d. Peran pemimpin dalam pembinaan anggota organisasi

Dalam sebuah organisasi, pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam melakukan pembinaan terhadap anggota organisasi. Pembinaan anggota organisasi merupakan suatu proses yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, sikap, serta komitmen anggota agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Melalui proses pembinaan yang baik, anggota organisasi dapat berkembang menjadi individu yang memiliki kompetensi serta loyalitas terhadap organisasi.³⁹

Peran pemimpin dalam pembinaan anggota organisasi dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti memberikan arahan, bimbingan, motivasi, serta memberikan teladan kepada anggota organisasi. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengendali organisasi, tetapi juga sebagai pembina yang mampu membantu anggota organisasi dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya. Selain itu, pemimpin juga bertanggung jawab dalam menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif sehingga anggota organisasi dapat bekerja secara optimal dan memiliki semangat dalam menjalankan aktivitas organisasi.⁴⁰

Dalam perspektif Islam, pentingnya peran seorang pemimpin dijelaskan dalam firman Allah SWT berikut: (QS. An-Nisa: 59)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan)1 di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur`an) dan Rasul (sunahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

³⁹ farid Riadi, "Analisis Fungsi Kepemimpinan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kota Cimahi)," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 6, no. 1 (2025): 62–72, www.kaavpublications.org.

⁴⁰ Rotua Setiani Sinaga et al., "Peranan Dan Fungsi Kepemimpinan Dalam Pendidikan Yang Efektif Dan Unggul," *Pediaqu : Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora* 1, no. 4 (2022): 154–163.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa seorang pemimpin memiliki kedudukan dan tanggung jawab yang penting dalam mengarahkan anggota menuju tujuan yang baik. Berkaitan dengan penelitian ini, pimpinan organisasi memiliki peran dalam membina, mengarahkan, serta menjaga komitmen anggota agar tetap aktif dan memiliki loyalitas terhadap organisasi.⁴¹

Pembinaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin juga bertujuan untuk membentuk sikap disiplin, tanggung jawab, serta komitmen anggota terhadap organisasi. Dengan adanya pembinaan yang berkelanjutan, anggota organisasi akan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai tujuan organisasi serta peran yang harus mereka jalankan di dalam organisasi tersebut. Hal ini sangat penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi, karena anggota yang memiliki komitmen dan loyalitas tinggi akan lebih aktif dalam mendukung berbagai kegiatan organisasi.⁴²

Berkaitan dengan penelitian ini, peran pemimpin dalam pembinaan anggota organisasi menjadi salah satu aspek penting dalam menjaga militansi anggota organisasi. Pembinaan yang dilakukan oleh pemimpin dapat membentuk sikap loyalitas, semangat perjuangan, serta komitmen anggota terhadap organisasi. Melalui arahan, motivasi, dan pembinaan yang diberikan oleh pemimpin, anggota organisasi diharapkan mampu memiliki militansi yang kuat sehingga tetap aktif dan konsisten dalam menjalankan peran serta tanggung jawabnya di dalam organisasi. Oleh karena itu, peran pemimpin dalam pembinaan anggota organisasi menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam menjaga militansi anggota organisasi.

⁴¹ Muhammad Hanif and Abdillah Lubis, "Konsep Kepemimpinan Dalam Surah An-Nisa Ayat 58-59 Pada Tafsir Al Kasysyaf Karya Al-Zamakhshari," *Jurnal Studi Islam Indonesia (JSII)* 3, no. 1 (2025): 177–86, <https://ejournal.lapad.id/index.php/jsii>.

⁴² Puji Ambarwati, Machdum Bachtiar, and Eneng Muslihah, "Pengertian Pemimpin, Manajer, Kepemimpinan, Peran Dan Fungsi Kepemimpinan Serta Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Lembaga Pendidikan," *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7, no. 11 (2024): 12511–16, <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i11.6171>.

3. Kaderisasi dalam Organisasi

a. Pengertian kaderisasi

Istilah kaderisasi berasal dari kata “kader”, kader pada mulanya berasal dari istilah militer atau perjuangan yang berasal dari kata *carde* yang didefinisikan sebagai pembinaan yang tetap sebuah pasukan inti yang sewaktu-waktu diperlukan. Kaderisasi pun menjadi hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena kaderisasi merupakan bentuk upaya-upaya mendukung terbentuknya integritas kepribadian dan kemampuan untuk menggerakkan orang lain secara intensif sehingga dapat mempersiapkannya untuk menjadi pemimpin di masa depan. Kaderisasi atau pengaderan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah proses, cara, perbuatan mendidik atau membentuk seseorang menjadi kader.⁴³

Kaderisasi merupakan proses pembinaan anggota organisasi yang dilakukan secara berkelanjutan untuk membentuk anggota yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan komitmen terhadap organisasi. Dalam Islam, pentingnya membentuk dan membina generasi penerus dijelaskan dalam firman Allah SWT sebagai berikut: QS. An-Nisa’ ayat 9

وَلْيَحْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

٩

Artinya : “Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang sekiranya mereka meninggalkan keturunan yang lemah di belakang mereka yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan)nya. Oleh sebab itu, hendaklah mereka bertakwa kepada Allah, dan hendaklah mereka berbicara dengan tutur kata yang benar.”

Ayat ini mengandung makna pentingnya mempersiapkan generasi yang kuat, baik secara iman, ilmu, maupun karakter. Dalam kaderisasi organisasi, ayat ini menjadi landasan bahwa organisasi harus membina kader agar tidak menjadi generasi yang lemah.⁴⁴

⁴³ Insan Harapan Harahap, “Kaderisasi Partai Politik Dan Pengaruhnya Terhadap Kepemimpinan Nasional,” *Jurnal Ilmu Pendidikan* 7, no. 2 (2020): 809–20.

⁴⁴ Mia Muyasaroh, Tanto Aljauharie Tantowie, and Sri Meidawaty, “PENDIDIKAN ANAK USIA SD / MI DALAM PERSPEKTIF AL- QUR ’ AN SURAT AN -NISA AYAT 9 (Analisis Tafsir Al-Mishbah Karya M . Quraish Shihab),” *Tarbiyah Al-Aulad* 4, no. 2 (2023): 83–94, <http://riset-iaid.net/index.php/TA%0Ainterpretation>.

Sedangkan kader adalah orang yang diharapkan akan memegang peran yang penting dalam pemerintahan, partai, dan sebagainya. Kaderisasi adalah suatu proses penurunan dan transfer nilai-nilai baik nilai umum maupun khusus yang dilakukan oleh institusi yang bersangkutan. Nilai-nilai yang diberikan mengandung materi-materi kepemimpinan, manajemen, dasar dan asas organisasi atau institusi terkait dan lain sebagainya. Hal tersebut menjadi bekal untuk para kader meneruskan keberlangsungan institusi. Kaderisasi merupakan proses mempersiapkan generasi penerus organisasi di masa depan dengan memberikan berbagai pengetahuan, keterampilan kepemimpinan, manajemen, serta wawasan yang diperlukan.⁴⁵

Kader Muhammadiyah adalah generasi penerus yang dipersiapkan menjadi pemimpin masa depan melalui proses perkaderan Muhammadiyah. Kader merupakan orang yang terpilih untuk melanjutkan estafet kepemimpinan dalam Muhammadiyah yang menjadi motor penggerak roda organisasi di mana mereka berada, baik di pimpinan pusat, wilayah, daerah, cabang, maupun ranting.⁴⁶

b. Tujuan Kaderisasi

Kaderisasi merupakan salah satu proses penting dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk menyiapkan anggota sebagai generasi penerus yang mampu melanjutkan keberlangsungan organisasi. Melalui kaderisasi, organisasi dapat membentuk anggota yang tidak hanya memahami tujuan dan nilai-nilai organisasi, tetapi juga memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan dalam menjalankan peran organisasi. Dengan demikian, kaderisasi menjadi sarana strategis dalam menjaga eksistensi dan perkembangan organisasi di masa yang akan datang.⁴⁷

⁴⁵ Rukhaini Fitri, "Kaderisasi Dakwah Melalui Lembaga Pendidikan Islam," *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 1, no. 1 (2016): 154–56.

⁴⁶ Marwanto Marwanto, "Pendidikan Sebagai Agen Penerus Kaderisasi Muhammadiyah : Studi Komunikasi Bahasa," *Indonesian Journal of Muhammadiyah Studies (IJMUS)* 1, no. 1 (2021): 40–46, <https://doi.org/10.62289/ijmus.v1i1.14>.

⁴⁷ Ari Gustiana Sinombing et al., "Optimalisasi Organisasi Kepemudaan Sebagai Wadah Kaderisasi Kepemimpinan," *Proceedings UIN Sunan Gunung Djati Bandung* 1, no. 89 (2021): 118–29.

Secara umum, tujuan kaderisasi adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap. Selain itu, kaderisasi juga bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai organisasi kepada anggota agar memiliki rasa memiliki, loyalitas, serta komitmen terhadap organisasi. Proses ini tidak hanya berfokus pada aspek intelektual, tetapi juga pada pembentukan karakter dan sikap mental anggota agar mampu menghadapi tantangan organisasi.⁴⁸

Selain itu, kaderisasi juga bertujuan untuk menciptakan anggota yang memiliki kemampuan kepemimpinan. Dalam proses kaderisasi, anggota dilatih untuk mampu mengambil keputusan, bekerja sama, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Hal ini penting agar organisasi memiliki kader-kader yang siap untuk menduduki posisi kepemimpinan di masa depan, sehingga regenerasi kepemimpinan dalam organisasi dapat berjalan dengan baik.⁴⁹

Tujuan kaderisasi memiliki hubungan yang erat dengan upaya menjaga militansi anggota organisasi. Melalui kaderisasi, anggota tidak hanya dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga ditanamkan nilai-nilai loyalitas, komitmen, serta semangat perjuangan terhadap organisasi. Nilai-nilai tersebut menjadi dasar terbentuknya militansi anggota, yaitu sikap yang menunjukkan kesungguhan, konsistensi, dan keterlibatan aktif dalam menjalankan aktivitas organisasi. Dengan demikian, kaderisasi yang berjalan dengan baik akan menghasilkan anggota yang memiliki militansi tinggi sehingga mampu mendukung keberlangsungan dan perkembangan organisasi.⁵⁰

⁴⁸ Muhammad Rizki Syahputra, T. Darmansah, "Fungsi Kaderisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan," *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)* 2, no. 3 (2020): 20–28, <https://doi.org/10.51178/jetl.v2i3.6>.

⁴⁹ Dedy Pradesa, "Kaderisasi Kepemimpinan Dalam Organisasi Dakwah Rasulullah," *INTELEKSIA - Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 7, no. 2 (2022): 485–514, <https://doi.org/10.55372/inteleksiajpid.v7i2.168>.

⁵⁰ Zulfikar, "Kaderisasi Dakwah Dayah Di Aceh Melalui Program Muhadharah," *AL-HIKMAH: Jurnal Dakwah* 16, no. 1 (2022): 107–20.

c. Proses kaderisasi dalam organisasi

Proses kaderisasi dalam organisasi merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan untuk membentuk anggota organisasi agar memiliki kualitas yang baik, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap. Kaderisasi tidak dilakukan secara instan, melainkan melalui tahapan-tahapan yang terencana sehingga anggota organisasi dapat berkembang secara bertahap sesuai dengan kebutuhan organisasi.⁵¹

Secara umum, proses kaderisasi dalam organisasi meliputi beberapa tahapan, yaitu tahap rekrutmen, pendidikan dan pelatihan, pembinaan, serta evaluasi. Tahap rekrutmen merupakan proses awal dalam kaderisasi, yaitu menjangking anggota baru yang memiliki potensi untuk dikembangkan dalam organisasi. Setelah itu, anggota akan mengikuti tahap pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai nilai-nilai organisasi, serta membekali anggota dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan.⁵²

Selanjutnya, tahap pembinaan dilakukan secara berkelanjutan untuk mengembangkan kemampuan serta membentuk karakter anggota organisasi. Pada tahap ini, peran pemimpin sangat penting dalam memberikan arahan, motivasi, serta bimbingan kepada anggota organisasi. Tahap terakhir adalah evaluasi, yaitu proses penilaian terhadap perkembangan anggota dalam mengikuti kaderisasi. Evaluasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana anggota telah memahami dan menerapkan nilai-nilai organisasi dalam aktivitasnya.⁵³

⁵¹ Khikmatul Islah, "Proses Kaderisasi Pembentukan Generasi Milenial Cendekia Yang Berjiwa Agile Leadership Pada Organisasi Di Era 4.0," *Kebijakan : Jurnal Ilmu Administrasi* 13, no. 2 (2022): 118–28, <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v13i2.5276>.

⁵² Muhammad Syukur Asnur, "Relasi Kuasa Pengetahuan Dalam Proses Kaderisasi Di Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum Universitas Negeri Makassar," *Jurnal Sosialisasi* 10, no. 2 (2023): 103–15.

⁵³ Ahmad Ridwan, Syamsu Nahar, and Siti Halimah, "Kurikulum Pesantren Dalam Proses Kaderisasi Ulama (Studi Multi Situs Pesantren Salafiyah Di Sumatera Utara).," *Edukasi Islami : Jurnal Pendidikan Islam* 12, no. 4 (2023): 855–70, <https://www.jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/ei/article/view/6922>.

Proses kaderisasi yang berjalan dengan baik akan menghasilkan anggota organisasi yang memiliki kualitas dan komitmen yang tinggi. Anggota yang telah melalui proses kaderisasi secara optimal akan memiliki pemahaman yang kuat mengenai tujuan organisasi, serta memiliki kemampuan dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Hal ini sangat penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi, karena organisasi membutuhkan anggota yang aktif dan berkomitmen. Proses pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan akan memperkuat keterlibatan anggota dalam organisasi, sehingga mendorong terbentuknya militansi yang tinggi. Dengan demikian, proses kaderisasi yang efektif menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan militansi anggota organisasi.⁵⁴

e. Sistem kaderisasi Muhammadiyah

Sistem kaderisasi Muhammadiyah merupakan suatu pola pembinaan anggota yang dilakukan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan untuk membentuk kader yang memiliki pemahaman ideologi, komitmen, serta kemampuan dalam menjalankan misi organisasi. Kaderisasi dalam Muhammadiyah tidak hanya berorientasi pada peningkatan pengetahuan, tetapi juga pada pembentukan karakter, sikap, dan militansi kader dalam menjalankan dakwah dan aktivitas organisasi.⁵⁵

Secara umum, sistem kaderisasi Muhammadiyah dilaksanakan melalui beberapa jalur, yaitu kaderisasi formal, nonformal, dan informal. Kaderisasi formal dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang terstruktur, seperti pelatihan kepemimpinan dan pembinaan ideologi. Kaderisasi nonformal dilakukan melalui kegiatan organisasi sehari-hari, seperti pengajian, diskusi, dan kegiatan sosial. Sedangkan kaderisasi informal berlangsung melalui keteladanan dan interaksi langsung antara pimpinan dan anggota dalam kehidupan organisasi. Pengkaderan utama menggunakan bentuk Baitul

⁵⁴ Gumarpi Rahis Satriyadi Nasution, Toni Pasaribu, "Keaktifan Dalam Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam: Meningkatkan Militansi Pada Tanah Air," *Pendis (Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial)* 3, No. 2 (2024): 1–6.

⁵⁵ Thoriq, Silawati, and Masduki, "Sistem Ideologi Manajemen Pendidikan Kader Muhammadiyah." *Akademika: Jurnal Keagamaan dan Pendidikan* Vol. 19 No. 1, 2023, 51-60

Arqam (BA) dan Daarul Arqam (DA) yang diselenggarakan pimpinan Ortom muhammadiyah dalam koordinasi Majelis Pendidikan Kader (MPK).⁵⁶

Sistem kaderisasi Muhammadiyah juga menekankan pada kesinambungan proses pembinaan, di mana kader tidak hanya dibina pada tahap awal, tetapi terus dikembangkan sesuai dengan jenjang dan peran dalam organisasi. Hal ini bertujuan agar kader Muhammadiyah memiliki kemampuan yang terus berkembang serta tetap memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Selain itu, sistem kaderisasi juga menekankan pentingnya penanaman nilai-nilai ideologi Muhammadiyah sebagai dasar dalam setiap aktivitas kader. Dengan demikian, sistem kaderisasi Muhammadiyah menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi serta memperkuat militansi kader. Dalam konteks penelitian ini, peran pimpinan daerah sangat diperlukan dalam mengimplementasikan sistem kaderisasi tersebut secara efektif, sehingga mampu menghasilkan kader-kader yang militan dan berkomitmen terhadap organisasi Muhammadiyah.⁵⁷

4. Militansi Kader

a. Pengertian militansi

Militan adalah semangat yang membara, seorang kader harus memiliki jiwa semangat dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi dengan jelas dan terstruktur. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata “Militan” mempunyai arti bersemangat tinggi, penuh gairah, memiliki kemauan dan berhaluan keras. Sedangkan istilah militansi mengandung arti seseorang yang mempunyai sifat ketangguhan dalam berjuang dan dapat mengatasi berbagai kesulitan dalam yang ditemuinya. Militansi kader merupakan sikap,

⁵⁶ Safrizal Muhammad Arifin, “Pengkaderan Orang Tua Terhadap Anak Di Muhammadiyah: Studi Pada Keluarga Di Pimpinan Cabang Muhammadiyah Cakru Jember,” *Profetika: Jurnal Studi Islam* 22, no. 2 (2023): 287–95, <https://doi.org/10.23917/profetika.v22i2.16672>.

⁵⁷ Wahyudi Wahyudi, Sumaji Sumaji, and Intan Sari Rufiana, “Optimalisasi Pengkaderan Al-Islam Dan Kemuhammadiyahn Bagi Calon Kepala Sekolah Muhammadiyah Di Ponorogo,” *Jurnal Abdimas Bina Bangsa* 3, no. 1 (2022): 99–104.

semangat, dan komitmen kuat yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugas serta memperjuangkan tujuan organisasi. Militansi tidak hanya berkaitan dengan keaktifan dalam organisasi, tetapi juga mencerminkan loyalitas, kesungguhan, serta kesediaan untuk berkorban demi tercapainya visi dan misi organisasi. Dalam konteks organisasi, kader yang memiliki militansi tinggi akan menunjukkan konsistensi dalam berjuang, memegang teguh nilai-nilai organisasi, serta berperan aktif dalam setiap kegiatan dan program yang dijalankan.⁵⁸

Secara konseptual, militansi dapat dipahami sebagai bentuk ketangguhan, semangat juang, dan komitmen yang kuat terhadap suatu nilai atau tujuan tertentu. Dalam perspektif organisasi, militansi kader berkaitan dengan kesediaan individu untuk menghadapi berbagai tantangan, kesulitan, dan dinamika organisasi dengan penuh tanggung jawab. Militansi juga tercermin dari sikap disiplin, loyalitas, dan kesadaran ideologis terhadap organisasi sehingga kader tidak mudah menyerah serta tetap berkontribusi secara aktif dalam memperjuangkan kepentingan organisasi.⁵⁹

Selain itu, militansi kader juga erat kaitannya dengan proses kaderisasi yang dilakukan oleh organisasi. Proses kaderisasi bertujuan menanamkan nilai-nilai organisasi, membangun karakter kepemimpinan, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Melalui proses tersebut diharapkan terbentuk kader yang tidak hanya memahami tujuan organisasi, tetapi juga memiliki semangat pengabdian yang tinggi dalam memperjuangkannya. Dengan demikian, militansi kader dapat diartikan sebagai sikap loyal, berkomitmen, dan bersemangat dalam menjalankan peran serta tanggung jawabnya untuk menjaga keberlangsungan dan eksistensi organisasi.⁶⁰

⁵⁸Satriyadi Nasution, Toni Pasaribu, "KEAKTIFAN DALAM ORGANISASI HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM: MENINGKATKAN MILITANSI PADA TANAH AIR."

⁵⁹ Moh. Nur Cholis, "Manajemen Kaderisasi Dalam Mencetak Kader Organisasi Militer," *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)* 1, no. 3 (2021): 41–52.

⁶⁰ Moh Hamdani and Bagus Amirullah, "Relevansi Teori Kepribadian Sigmund Freud Dalam Membentuk Karakter Kader PMII Di Komisariat Pragaan Masa Khidmat 2022-2023 M," *Journal Islamic Guidance and Counseling* 1, no. 1 (2024): 1–13.

Dalam konsep Islam, militansi kader dapat dipahami sebagai sikap istiqamah, loyalitas, semangat perjuangan, dan kesungguhan seorang muslim dalam mempertahankan serta memperjuangkan nilai-nilai Islam dan tujuan organisasi secara ikhlas karena Allah SWT. Militansi bukan berarti keras atau radikal, melainkan keteguhan dalam dakwah, disiplin, pengorbanan, serta komitmen terhadap amar ma'ruf nahi mungkar. Militansi dalam Islam tercermin dari sikap para sahabat Nabi dan generasi muslim terdahulu yang memiliki semangat tinggi dalam menjalankan amanah dakwah, menjaga ukhuwah, serta taat terhadap aturan Allah dan Rasul-Nya. Militansi juga mencerminkan kekompakan dan konsistensi anggota dalam memperjuangkan tujuan organisasi.⁶¹

Dalam Al-Qur'an, semangat perjuangan dan kekompakan dijelaskan dalam firman Allah SWT berikut: (QS. Ash-Shaff: 4)

بُنْيَانٌ مَّرْصُورٌ ؕ كَانَهُمْ صَفًّا اِنَّ اللّٰهَ يُحِبُّ الَّذِيْنَ يُقَاتِلُوْنَ فِيْ سَبِيْلِهِ

Artinya : Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.

Ayat tersebut menjelaskan pentingnya semangat perjuangan, kedisiplinan, dan kekompakan dalam suatu kelompok atau organisasi. Berkaitan dengan penelitian ini, militansi kader dapat dilihat dari loyalitas, komitmen, serta keaktifan anggota dalam menjalankan kegiatan organisasi dan mempertahankan tujuan organisasi.⁶²

Menjaga militansi kader merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan semangat, loyalitas, komitmen, serta konsistensi kader dalam menjalankan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Militansi tidak hanya ditunjukkan melalui keaktifan kader dalam mengikuti kegiatan organisasi, tetapi juga melalui kesediaan kader untuk menjalankan tugas, mengikuti pembinaan, memahami ideologi organisasi,

⁶¹ Aris Sarjito, "Agama Islam, Militansi, Dan Pertahanan Negara: Kebijakan Menjaga Keseimbangan," *Himmah: Jurnal Kajian Islam Kontemporer* 7, no. 2 (2023): 776–806.

⁶² Munif Solikhan, "ELABORASI NILAI-NILAI MANAJEMEN ORGANISASI DALAM AL-QUR ' AN SURAT AS-SHAFF," *Jurnal Manajemen Dakwah* 1, no. 2 (2022): 143–62.

berpartisipasi dalam kegiatan dakwah, serta memberikan kontribusi terhadap perkembangan organisasi. Oleh karena itu, militansi kader perlu dijaga secara terus-menerus agar tidak mengalami penurunan akibat berbagai faktor, seperti kesibukan pribadi, perubahan lingkungan, kurangnya pembinaan, lemahnya komunikasi, maupun kurangnya ruang bagi kader untuk berperan dalam organisasi.

Dalam konteks Muhammadiyah, menjaga militansi kader dapat dilakukan melalui proses pembinaan, kaderisasi, komunikasi, pemberian motivasi, pelibatan kader dalam kegiatan organisasi, serta pemberian ruang untuk mengembangkan potensi dan berkontribusi dalam persyarikatan. Pimpinan memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan organisasi yang dapat membuat kader merasa dihargai, dibutuhkan, dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Pembinaan yang dilakukan secara rutin dan berkelanjutan dapat membantu kader memperkuat pemahaman terhadap ideologi Muhammadiyah sekaligus menumbuhkan rasa memiliki terhadap persyarikatan.

Menjaga militansi juga berarti memastikan bahwa kader tidak hanya memahami nilai-nilai Muhammadiyah secara teoritis, tetapi mampu menerapkannya dalam kehidupan organisasi dan masyarakat. Kader yang memiliki militansi akan menunjukkan kesediaan untuk terlibat dalam kegiatan dakwah, pengembangan amal usaha, kegiatan sosial, kaderisasi, maupun aktivitas organisasi lainnya. Dengan demikian, militansi kader berarti kesungguhan kader dalam menjalankan misi dakwah amar ma'ruf nahi mungkar, menjaga ideologi organisasi, aktif dalam kegiatan persyarikatan, serta loyal terhadap keputusan organisasi dan kesediaan kader untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan Muhammadiyah.

Dalam Muhammadiyah, militansi kader berarti kesungguhan kader dalam menjalankan misi dakwah amar ma'ruf nahi mungkar, menjaga ideologi organisasi, aktif dalam kegiatan persyarikatan, serta loyal terhadap keputusan organisasi. Militansi kader dibangun melalui proses kaderisasi,

pembinaan ideologi, keteladanan pimpinan, dan penguatan nilai-nilai Islam berkemajuan.

b. Karakteristik kader yang militan

Kader yang militan merupakan anggota organisasi yang memiliki tingkat loyalitas, komitmen, serta semangat juang yang tinggi terhadap organisasi. Militansi tidak hanya ditunjukkan melalui keaktifan dalam mengikuti kegiatan organisasi, tetapi juga melalui kesungguhan dalam menjalankan tugas, konsistensi dalam berorganisasi, serta kesiapan untuk berkontribusi demi tercapainya tujuan organisasi. Kader yang militan biasanya memiliki kesadaran yang kuat terhadap peran dan tanggung jawabnya sebagai bagian dari organisasi.⁶³

Terdapat beberapa karakteristik kader yang militan. Pertama, memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi, yang ditunjukkan dengan kesetiaan dalam mendukung program dan kebijakan organisasi. Kedua, memiliki komitmen yang kuat, yaitu kesungguhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab tanpa mudah menyerah. Ketiga, memiliki disiplin dan tanggung jawab, yaitu mampu menjalankan amanah yang diberikan dengan baik. Keempat, memiliki semangat juang yang tinggi, yaitu tetap aktif dan konsisten dalam berorganisasi meskipun menghadapi berbagai tantangan. Kelima, memiliki kesadaran ideologis, yaitu memahami nilai-nilai dan tujuan organisasi serta menjadikannya sebagai pedoman dalam bertindak.⁶⁴

Berkaitan dengan penelitian ini, karakteristik kader yang militan menjadi indikator penting dalam melihat keberhasilan peran pemimpin dalam organisasi. Militansi kader tidak muncul secara tiba-tiba, tetapi terbentuk melalui proses pembinaan, pengarahan, serta motivasi yang dilakukan oleh pemimpin. Dengan kata lain, semakin baik peran pemimpin dalam membina

⁶³ A Firmansyah et al., "Strategi Membangun Kader Militan Organisasi Himpunan Mahasiswa Di Himpunan Mahasiswa Kastrasia Universitas Pendidikan Indonesia," *Seminar Nasional Pembekalan Guru Profesional Dan Berkarakter Di Era Milenia 1*, no. 1 (2022): 12–20, <https://conference.umk.ac.id/index.php/umkupi/article/view/398>.

⁶⁴ Airiza Silfia Mahda Et Al., "Peran Sekolah Partai Pdi Perjuangan Dalam Membentuk Kader Politik Berkualitas Pada Pemilu 2024," *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 12, No. 5 (2025): 1957.

dan mengarahkan anggota, maka semakin besar kemungkinan terbentuknya kader yang militan.

c. Faktor yang mempengaruhi militansi kader

Militansi kader dalam sebuah organisasi tidak terbentuk secara instan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini penting agar organisasi dapat merancang strategi yang tepat dalam meningkatkan dan menjaga militansi anggotanya.⁶⁵

Secara umum, faktor yang mempengaruhi militansi kader dapat dibedakan menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kesadaran individu, motivasi, serta pemahaman terhadap nilai dan tujuan organisasi. Anggota yang memiliki kesadaran tinggi terhadap pentingnya organisasi serta memiliki motivasi yang kuat cenderung menunjukkan tingkat militansi yang lebih tinggi. Selain itu, pemahaman yang baik terhadap nilai-nilai organisasi juga akan mendorong anggota untuk lebih loyal dan berkomitmen dalam menjalankan perannya.⁶⁶

Sementara itu, faktor eksternal meliputi lingkungan organisasi, kepemimpinan, serta sistem pembinaan yang diterapkan. Lingkungan organisasi yang kondusif, komunikasi yang baik, serta adanya dukungan dari sesama anggota dapat meningkatkan semangat dan keterlibatan anggota dalam organisasi. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh adalah kepemimpinan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, serta teladan yang baik akan mendorong anggota untuk lebih aktif dan memiliki

⁶⁵ Satriyadi Nasution, Toni Pasaribu, "KEAKTIFAN DALAM ORGANISASI HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM: MENINGKATKAN MILITANSI PADA TANAH AIR." Hal 3

⁶⁶ Hermin Endratno, Akhmad Fauzan, and Fitri Rakhmawati, "Pelatihan Komitmen Organisasi Bagi Kader Aisyiyah Pimpinan Ranting Aisyiyah Kedungwuluh Lor, Kecamatan Patikraja," *PengabdianMu: Jurnal Ilmiah Pengabdian Kepada Masyarakat* 10, no. 12 (2025): 2763–68, <https://doi.org/10.33084/pengabdianmu.v10i12.10718>.

komitmen terhadap organisasi. Selain itu, sistem kaderisasi dan pembinaan yang terstruktur juga berperan penting dalam membentuk militansi kader.⁶⁷

Selain kedua faktor tersebut, pengalaman berorganisasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi militansi kader. Anggota yang aktif terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi cenderung memiliki rasa memiliki yang lebih kuat terhadap organisasi. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya loyalitas dan semangat juang dalam menjalankan aktivitas organisasi.⁶⁸

5. Teori Peran Winardi

Pengertian peran menurut Winardi, yaitu bahwa setiap individu yang memasuki sebuah organisasi formal harus menjalankan sebuah peranan (*assumes a role*), yakni suatu bentuk yang diekspektasi dan digariskan oleh posisi yang bersangkutan. Winardi menjelaskan bahwa salah satu aspek ekspektasi peranan yang merupakan langkah pertama dalam siklus episode peranan adalah deskripsi tentang posisi. Jadi peranan merupakan perilaku yang diekspektasi yang berkaitan dengan suatu jabatan merupakan hal pokok bagi konsep organisasi-organisasi sosial yang bertahan.⁶⁹

Karena peran merupakan suatu bentuk perilaku yang diekspektasi yang diperoleh dari suatu kedudukan, maka perlu dipahami proses ekspektasi ditentukan. Winardi menyebutkan terdapat empat langkah dalam siklus peran.⁷⁰

a. Ekspektasi peran (*role expectation*)

Salah satu aspek ekspektasi (harapan) yang merupakan langkah awal pada siklus peran adalah deskripsi tentang posisi. Deskripsi ini biasanya menspesifikasikan fungsi-fungsi utama, tanggung jawab, dan otoritas serta

⁶⁷ Yunita Simanjuntak et al., "Penerapan Komitmen Terhadap Nilai Dan Etika Pada Sebuah Organisasi," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 3 (2024): 47622–29, <http://jptam.org/index.php/jptam/article/view/23101>.

⁶⁸ Farida Nuraini, Burhanuddin Burhanuddin, and Djum Djum Noor Benty, "Faktor-Faktor Motivasi Yang Berpengaruh Terhadap Loyalitas Anggota OSIS," *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, Dan Pengelolaan Pendidikan* 1, no. 7 (2021): 503–15, <https://doi.org/10.17977/um065v1i72021p503-515>.

⁶⁹ Maris Gunawan Rukmana, "Efektivitas Peran Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima Di Kota Bandung," *Jurnal Tatapamong* 2, no. 1 (2020): 35–52.

⁷⁰ Ibid hal 35-52

hubungan hubungan antar pribadi utama yang diperlukan pekerjaan Dengan guna melaksanakan yang bersangkutan. demikian terdapat ekspektasi-ekspektasi sehubungan dengan jenis otoritas, yipe pola kpemimpinan, pelaksanaan kekuasaan, dan ciri perilaku umum karyawan yang bersangkutan.

b. Pengiriman peran (*role sending*)

Pengiriman peran pelaksanaan pengaruh adalah yang mempengaruhi perilaku peran orang lain di dalam organisasi. Pengiriman suatu peran merupakan suatu proses pegaruh dan komunikasi. Dalam hubungan ni ditunjukkan tingkat kebebasan yang dimiliki oleh pihak penerima (*recelver*) dalam hal pelaksanaan peran yang dikirim.

c. Peran yang diterima (*the recelved role*)

Peran yang diterima pada efeknya merupakan sebuah peran yang dinyatakan sebagai *the percelved role* (peran yang dipersepsi). Persepsi penerima mengenal peran yang dikirim memiliki derajat yang berbeda dengan maksud peran yang dikirim oleh pihak pengirim.

d. Perilaku peran (*role behaviour*)

Perilaku peran dalam suatu organisasi berkisar dari hal yang paling sederhana sampai pada hal yang bersifat sangat kompleks. Terdapat pengaturang tunggal tentang satu tugas, satu peranan, satu jabatan dan satu orang.

Menurut Winardi, teori peran yang mencakup ekspektasi peran, pengiriman peran, peran yang diterima, dan perilaku peran dapat dipadukan sebagai suatu proses utuh yang menjelaskan bagaimana peran pemimpin dijalankan dalam organisasi. Dalam konteks peran pimpinan daerah Muhammadiyah dalam menjaga militansi kader Muhammadiyah, ekspektasi peran mencerminkan harapan organisasi agar pimpinan mampu membina, mengarahkan, dan menanamkan komitmen kader, pengiriman peran menunjukkan bagaimana harapan tersebut disampaikan melalui struktur organisasi, komunikasi, dan aktivitas kaderisasi; peran yang diterima menggambarkan bagaimana pimpinan memahami tugas dan tanggung

jawabnya dalam membina kader, sedangkan perilaku peran merupakan implementasi nyata berupa tindakan kepemimpinan dalam memotivasi, membimbing, dan menjaga semangat juang kader.⁷¹

Keempat aspek ini saling berkaitan dan membentuk suatu mekanisme yang menjelaskan bahwa keberhasilan pimpinan daerah dalam menjaga militansi kader sangat ditentukan oleh keselarasan antara harapan organisasi, proses penyampaian peran, pemahaman pimpinan, serta tindakan nyata yang dilakukan dalam kehidupan organisasi.

C. Kerangka Berpikir

Penelitian ini berangkat dari anggapan bahwa keberhasilan organisasi, termasuk Muhammadiyah, sangat ditentukan oleh kualitas dan militansi kadernya. Militansi kader mencerminkan tingkat komitmen, loyalitas, dan konsistensi dalam menjalankan nilai-nilai organisasi. Dalam konteks ini, Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) memiliki posisi strategis sebagai aktor utama yang berperan dalam membina, mengarahkan, dan menjaga semangat kader agar tetap militan. Untuk memahami bagaimana peran tersebut dijalankan, digunakan Teori Peran menurut Winardi, yang menjelaskan bahwa peran individu dalam organisasi terbentuk melalui proses tertentu.

Penelitian ini menggunakan teori peran menurut Winardi sebagai dasar dalam menganalisis peran Pimpinan Daerah Muhammadiyah dalam menjaga militansi kader. Menurut Winardi, peran individu dalam organisasi terbentuk melalui empat tahapan, yaitu ekspektasi peran, pengiriman peran, peran yang diterima, dan perilaku peran. Ekspektasi peran berkaitan dengan harapan organisasi terhadap pimpinan daerah dalam menjalankan tugasnya. Pengiriman peran merupakan proses penyampaian nilai, arahan, dan kebijakan kepada kader. Selanjutnya, peran yang diterima menggambarkan

⁷¹ Made Aristia Prayudi et al., "Teori Peran Dan Konsep Expectation-Gap Fungsi Pengawasan Dalam Pengelolaan Keuangan Desa," *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)* 2, no. 4 (2023): 449–67, <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2018.v2.i4.3931>.

bagaimana kader memahami dan merespons arahan tersebut. Tahap akhir adalah perilaku peran, yaitu implementasi nyata dari peran pimpinan dalam membina kader. Keempat aspek ini saling berkaitan dan menentukan keberhasilan pimpinan daerah dalam menjaga militansi kader Muhammadiyah. Dengan demikian, semakin optimal peran yang dijalankan oleh pimpinan daerah, maka semakin kuat pula militansi kader dalam organisasi Muhammadiyah.

Bagan 2.1 Kerangka Berpikir

