

URGENSI MANAJEMEN DAKWAH DALAM PELAKSANAAN PENDIDIKAN KADER ULAMA MAJELIS ULAMA INDONESIA (MUI) DKI JAKARTA

<https://uia.e-journal.id/Tahdzib/article/view/1951>

DOI: <https://doi.org/10.34005/tahdzib.v5i2.1951>

Tria Suci Rachmawati, Farhat Abdullah, M.A.
Universitas Islam Asy-Syafi'iyah
farhatabdullah.fai@uia.ac.id

Abstrak (In Bahasa): Farhat Abdullah, Urgensi Manajemen Dakwah Dalam Pelaksanaan Pendidikan Kader Ulama Majelis Ulama Indonesia (MUI) DKI Jakarta. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Urgensi Manajemen Dakwah yang diterapkan oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) DKI Jakarta dalam menyiapkan kader ulama yang mumpuni dan berkualitas. Obyek penelitiannya adalah Urgensi Manajemen Dakwah. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) DKI Jakarta telah menerapkan fungsi-fungsi manajemen dakwah berjalan efektif melalui program Pendidikan Kader Ulama (PKU). Selain itu MUI DKI Jakarta menjadi satu-satunya MUI Tingkat Provinsi di Indonesia yang telah menerapkan manajemen mutu ISO 9001:2015 dalam memberikan pelayanan terhadap umat dan mendapatkan penghargaan dari Kader Ulama Majelis Ulama Indonesia.

Kata Kunci: MUI DKI, Manajemen Dakwah, ISO, PKU,

Abstract (In English): Farhat Abdullah, Urgency of Da'wah Management in the Implementation of Ulama Cadre Education of the Jakarta Indonesian Ulama Council (MUI). The purpose of this study was to determine the urgency of Da'wah Management implemented by the DKI Jakarta Indonesian Ulama Council (MUI) in preparing a cadre of qualified and qualified ulama. The object of his research is the Urgency of Da'wah Management. Based on the results of the research, the Jakarta Indonesian Ulama Council (MUI) has implemented effective da'wah management functions through the Ulama Cadre Education (PKU) program. In addition, the DKI Jakarta MUI is the only Provincial MUI in Indonesia that has implemented ISO 9001:2015 quality management in providing services to the people and received an award from the Ulama Cadre of the Indonesian Ulama Council.

Kata Kunci: MUI DKI, Dakwah Management, ISO, PKU.

PENDAHULUAN

Manajemen selain sebagai suatu ilmu juga sebagai suatu seni. Dikatakan sebagai ilmu karena mempelajari dan meneliti upaya manusia untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien

dengan bantuan sejumlah sumber.¹

Sedangkan sebagai suatu seni adalah merupakan keahlian, kemampuan, kemahiran dan keterampilan dalam aplikasi prinsip, metode, teknik dalam menggunakan sumber daya manusia secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.²

Saat ini objek dakwah yaitu masyarakat yang sedang berada dalam era modern, yang ditandai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemajuan yang paling menonjol dibidang teknologi adalah lahirnya teknologi dan informasi yang canggih. Karena itu era ini bisa disebut dengan abad globalisasi informasi.

Jika kegiatan Lembaga/Organisasi Dakwah dalam hal ini MUI DKI Jakarta melalui program Pendidikan Kader Ulama dilaksanakan menurut prinsip-prinsip manajemen dakwah, maka akan menjamin tercapainya tujuan yang telah ditetapkan dan akan menumbuhkan sebuah ciita (*image*) profesionalisme di kalangan masyarakat, khususnya dalam melahirkan kader-kader ulama yang mumpuni dalam menjawab problematikan umat dan masyarakat khususnya di DKI Jakarta.

PEMBAHASAN

A. Pengertian Manajemen Dakwah

Manajemen Dakwah adalah terminologi yang terdiri dari dua kata, yaitu manajemen dan dakwah. Mahmudin mengungkapkan bahwa menejemen dakwah merupakan suatu proses dalam memanfaatkan sumber daya (insani dan alam) dan dilakukan untuk merealisasikan nilai-nilai ajaran Islam sebagai tujuan bersama.³

Rosyad Shaleh mengartikan manajemen dakwah sebagai proses perencanaan tugas, menghimpun dan menempatkan tenaga-tenaga pelaksana dalam kelompok-kelompok tugas dan kemudian menggerakkan ke arah tujuan dakwah.⁴

Aktivitas dakwah tidak cukup hanya membutuhkan keshalehan dan keikhlasan bagi pare pelaku dakwah, tetapi juga dibutuhkan kemampuan pendukung berupa manajemen. Sesuai yang disampaikan oleh Sayidina Ali r.a., bahwa kebaikan yang tidak terorganisir, akan dapat dikalahkan dengan kemunkaran yang diorganisir dengan baik.

B. Tujuan Manajemen Dakwah

Secara umum Tujuan Manajemen Dakwah adalah untuk menuntun dan memberikan arah agar pelaksanaan dakwah dapat diwujudkan secara

1 Onong Uchjana Effendy, Ilmu teori dan filsafat komunikasi, h. 6

2 Siswanto Bedjo, Manajemen modern konsep dan aplikasi, (Bandung, Penerbit Sunar baru, 1990) h. 36

profesional dan proporsional. Artinya dakwah harus dapat dikemas dan dirancang sedemikian rupa, sehingga gerak dakwah merupakan upaya nyata yang sejuk dan menyenangkan dalam usaha meningkatkan kualitas kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.⁵

Tujuan Manajemen Dakwah disamping memberikan arah juga dimaksudkan agar pelaksanaan dakwah tidak lagi berjalan secara konvensional seperti tabligh dalam bentuk pengajian dengan tatap muka tanpa pendalaman materi, tidak ada kurikulum jauh dari interaksi dialogis dan sulit untuk dievaluasi keberhasilannya. Meskipun disadari bahwa kita tidak boleh menafikan bagaimana pengaruh positif kegiatan tabligh untuk membentuk opini masyarakat menengah ke bawah. Akan tetapi metode itu tidak lagi dipertahankan seluruhnya kecuali untuk hal-hal yang bersifat informasi dan bersifat massal, karena dalam konteks kekinian sudah semakin tidak digemari oleh generasi muda dan kaum intelektual.⁶

Manusia merupakan aset terpenting dalam kegiatan dakwah, begitu juga dalam sebuah organisasi Islam, khususnya Majelis Ulama Indonesia DKI Jakarta. Sehingga yang menjadi subjek dakwah adalah pelaksana kegiatan dakwah baik secara perorangan maupun secara bersama-sama dan terorganisir, pelakunya disebut da'i, muballigh, atau ulama.

C. Definisi Kader dan Kaderisasi

1. Pengertian Kader

Kata kader mempunyai dua makna, yaitu *pertama*: perwira atau bintang dalam ketentaraan. *Kedua*, orang yang diharapkan memegang peranan penting dalam pemerintahan atau partai. Sedangkan yang dimaksud dengan kaderisasi adalah sebuah proses atau cara yang dilakukan untuk membentuk seseorang menjadi kader⁷

Pengertian kader adalah sumber daya manusia yang melakukan proses pengelolaan dalam suatu organisasi. Dalam pendapat lain kader suatu organisasi adalah orang yang telah dilatih dan dipersiapkan dengan berbagai keterampilan dan disiplin ilmu, sehingga dia memiliki kemampuan yang di atas rata-rata orang umum.⁸

Dalam pendapat yang lain, kader dapat diartikan sebagai orang yang diharapkan akan memegang jabatan atau pekerjaan penting di Pemerintahan, partai dan lain-lain. Sedangkan pengkaderan adalah proses, cara, perbuatan mendidik atau membentuk seseorang menjadi kader.³

Jadi kader adalah seseorang yang telah dipersiapkan oleh pimpinan institusi/kelompok/organisasi untuk menjadi pengganti dalam estafet kepemimpinan dimasa yang akan datang, agar institusi/kelompok/organisasi dapat tetap eksis dan berkembang ke arah yang lebih

3 Veitzal Rivai, *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi* (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2012) h. 96

baik.

2. Pengertian Kaderisasi

Kaderisasi adalah proses pendidikan jangka panjang untuk menanamkan nilai-nilai tertentu kepada seorang kader.⁴ Sedangkan kader adalah anggota, penerus organisasi. Adapun nilai-nilai yang diyakini bersama sebagai pembentuk watak dan karakter organisasi. Organisasi apapun mutlak mensyaratkan kaderisasi. Kecuali bila organisasi anda adalah organisasi diri sendiri yang anggotanya anda sendiri. Organisasi terpimpin sekalipun dimana si Ketua menjadi Ketua sepanjang hidupnya tetap saja membutuhkan regenerasi untuk rekan kerjanya.⁵

Kaderisasi dalam sebuah organisasi dapat kita artikan sebagai proses penurunan nilai kepada individu, dimana nilai-nilai tersebut adalah sesuatu yang memang dibutuhkan untuk menyiapkan individu tersebut melaksanakan tujuan organisasi yang mengkadernya.

Kaderisasi merupakan inti dari kelanjutan perjuangan organisasi ke depan, tanpa kaderisasi, rasanya sangat sulit dibayangkan sebuah organisasi dapat bergerak dan melakukan tugas-tugas keorganisasiannya dengan baik dan dinamis. Kaderisasi adalah sebuah keniscayaan mutlak untuk membangun struktur kerja yang mandiri dan berkelanjutan.⁶

Lazimnya hakikat pendidikan dan kegiatan didalamnya, kaderisasi juga memiliki hakikat yang sama, yaitu aktifitas transformasi nilai yang memiliki tujuan perubahan tingkah laku kader dengan ditandai pencapaian kompetensi yang sejalan dengan tujuan organisasi.⁷

Kaderisasi adalah suatu proses penurunan dan pemberian nilai-nilai, baik nilai-nilai umum maupun khusus suaytu organisasi. Proses kaderisasi sering mengandung materi-materi kepemimpinan, manajemen dan lain sebagainya, karena yang masuk dalam organisasi tersebut nantinya akan menjadi penerus tongkat estafet kepemimpinan, terlebih lagi pada institusi atau organisasi yang dinamis.

Kader organisasi adalah orang yang dilatih dan dipersiapkan dengan aneka keterampilan dan disiplin ilmu sehingga ia bisa memiliki kemampuan yang kualitasnya di atas rata-rata orang kebanyakan.⁸

3. Fungsi Kaderisasi

Fungsi dari kaderisasi adalah mempersiapkan calon-calon (embrio)

4 A. Effendi Choiri dan Choirul Anam, *Pemikiran PMII dalam Berbagai Visi dan Persepsi*, (Surabaya, Majalah Nahdlatul Ulama Aula, 1991)

5 <http://anaksebatik.blogspot.com/2007/10/kaderisasi-oragnisasi-sebuah-proses.html>. diakses pada tanggal 13 Januari 2017

6 Diswana, *Peranan Pendidikan Kader PMII Terhadap Pemahaman Kebangsaan*, Kasus pada anggota PMII Cabang Tasikmalaya, STIT (Tasikmalaya, 1991) h. 33

7 Reformulasi Tata Kaderisasi Koordinator Cabang PMII DKI Jakarta

8 Diswana, *Peranan Pendidikan Kader PMII Terhadap Pemahaman Kebangsaan*, h.34

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 di atas rata-rata orang umum. Bung Hatta pernah menyatakan kaderisasi dalam kerangka kebangsaan *“Bahwa kaderisasi sama artinya dengan menanam bibit, untuk menghasilkan pemimpin bangsa di masa depan, pemimpin pada masanya harus menanam.”*⁹

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan dalam hal kaderisasi adalah potensi dasar sang kader. Potensi dasar tersebut sesungguhnya telah dapat dibaca melalui perjalanan hidupnya.

4. Urgensi Kaderisasi

Kaderisasi merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Karena ia merupakan inti dari kelanjutan perjuangan organisasi ke depan. Tanpa kaderisasi, rasanya sangat sulit dibayangkan sebuah organisasi dapat bergerak dan melakukan tugas-tugas keorganisasiannya dengan baik dan dinamis. Kaderisasi adalah sebuah keniscayaan mutlak membangun struktur kerja yang mandiri dan berkelanjutan.

Kader suatu organisasi adalah orang yang telah dilatih dan dipersiapkan dengan berbagai keterampilan dan disiplin ilmu, sehingga dia memiliki kemampuan yang di atas rata-rata orang umum.

D. Definisi Konseptual Ulama

a. Pengertian Ulama

Kata ulama berasal dari bahasa Arab علماء jamak dari mufrad (kata tunggal) عليم ('alim) yang berarti orang yang berilmu atau orang yang berpengetahuan. Kata عليم adalah isim yang diserupakan dengan isim fa'il, Kata عالم adalah isim fa'il dari fi'il (kata kerja) علم (alima) yang berarti ia telah berilmu atau telah mengetahui. Sedangkan kata ulama (علماء) berarti orang-orang yang berilmu atau orang-orang yang mengetahui.¹⁰

Di Indonesia, kata Ulama yang menjadi kata jama' alim, umumnya diartikan sebagai *“orang yang berilmu”*. Kata Ulama ini bila dihubungkan dengan perkataan lain, seperti Ulama hadist, Ulama tafsir dan sebagainya, mengandung arti yang luas, yakni meliputi semua orang yang berilmu. Apa saja ilmunya, baik ilmu agama Islam maupun ilmu lain. Menurut pemahaman yang berlaku sampai sekarang, Ulama adalah mereka yang ahli atau mempunyai kelebihan dalam bidang ilmu dalam agama Islam, seperti ahli dalam tafsir, ilmu hadist, ilmu kalam, bahasa Arab dan paramasastranya seperti sharaf, nahwu, balagh dan sebagainya.¹¹

9 <http://permatacanbera.wordpress.com>. Diakses pada tanggal 14 Januari 2017

10 Mahmud Yunus, Kamus Arab Indonesia, (Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah Pentafsir Al Our-An, Cet. I, 1973), h. 278

11 Muhtarom, Reproduksi Ulama Di Era Globalisasi (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), h. 12.

Menurut Ensiklopedia dalam Islam, Ulama adalah orang yang memiliki ilmu agama dan pengetahuan, keulamaan yang dengan pengetahuannya tersebut memiliki rasa takut dan tunduk kepada Allah Swt. Sebagai orang yang mempunyai pengetahuan luas, maka Ulama telah mengukir berbagai peran dimasyarakat, salah satu peran ulama sebagai tokoh Islam, yang patut dicatat adalah mereka sebagai kelompok terpelajar yang membawa pencerahan kepada masyarakat sekitarnya.¹²

b. Peran Ulama

Ulama merupakan pewaris para nabi, sumber peta bagi manusia. Barang siapa mengikuti petunjuk mereka, maka ia termasuk orang yang selamat. Barang siapa yang dengan kesombongan dan kebodohan menentang mereka, ia termasuk orang yang sesat. Para ulama adalah wali dan kekasih Allah, dialah manusia yang pengetahuannya tentang Allah bertambah, mengetahui keagungan-Nya, dan kekuasaan-Nya, maka dalam dirinya akan timbul rasa takut dan takzim akan keagungan dan ketinggian kekuasaan-Nya. Rasulullah menerangkan kemuliaan ulama di atas manusia lainnya karena Allah telah memberikan tempat yang istimewa baginya.¹³

Maka kita harus mengerti mana ulama" yang hanya sebagai formalitas struktural, ulama" yang betul –betul pewaris para nabi ataupun ulama" yang ingin dipandang orang lain sebagai tokoh pemuka agama. Ulama pewaris para Nabi yang harus kita hormati bukanlah sembarang ulama, yang dimaksud dengan ulama adalah orang yang berilmu, dan dengan ilmunya itu ia menjadi amat takut kepada Allah SWT. Sehingga, ia bukanlah orang yang durhaka.¹⁴

Ulama memang tidak dapat dipisahkan dari agama dan umat. Ibnu Qayyim Al-Jauziyah menyebut posisi Ulama dari sudut pandang sosiologi sebagai pusat dalam hubungan Islam dengan umat Islam. Itulah sebabnya Ulama sering ditampilkan diri sebagai figure yang menentukan dalam pergumulan umat Islam di panggung sejarah, hubungan dengan masalah pemerintahan, politik, sosial kultural, dan pendidikan. Pembentukan masyarakat muslim dan kelestariannya tidak dapat dipisahkan dari peran Ulama. Sebaliknya masyarakat muslim memiliki andil bagi terbentuknya Ulama secara kesinambungan.¹⁵

Menurut Al-Munawar yang dikutip Rosehan Anwar dan andi Bahrudin pada buku Ulama dalam Penyebaran Pendidikan dan khazanah

12 Muhammad Nur Aziz, Peran Ulama Dalam Perang Sabil Di Ambarawa Tahun 1945 (Skripsi Tidak Diterbitkan, Jurusan Sejarah dan Kebudayaan Islam Fakultas Adab IAIN Sunan Ampel Surabaya), h. 24.

13 Adnan Hasan Shalih Bajharits, Mendidik Anak Laki-Laki, Terj. Mas"uruliyatul Abilmuslimi Fi Tarbiyatil Waladi Marhalati Aththufurulah, Cet. 2 (Jakarta: Gema Insani, 2008), h. 159

14 Ahmad Yani, 53 Materi Khotbah Berangka (Jakarta: Gema Insani, 2008), h 341

15 Rosehan Anwar, Dkk, Ulama Dalam Penyebaran Pendidikan Dan Khazanah Keagamaan (Jakarta: Proyek Pengkajian Dan Pengembangan Dan Lektur Pendidikan Agama, 2003), h 13

Keagamaan menjelaskan peran ulama yaitu sebagai:

1) Tabligh

Tabligh yaitu menyampaikan pesan-pesan yang menyentuh hati dan memberi stimulasi bagi orang untuk melakukan pengamalan ajaran agama.

2) Tibyan

Tibyan yaitu ulama berperandalam menjelaskan masalah-masalah agama berdasarkan referensi kitab suci dan hadits secara lugas, jelas dan tegas.

3) Uswah al-hasanah

Uswah al-hasanah yaitu menjadikan dirinya sebagai tauladan yang baik dalam pengamalan agama dan ulama harus menjadi suri tauladan dan pemimpin yang baik bagi umat dan masyarakat.¹⁶

Pada masa awal perkembangan Islam, istilah Ulama dapat diartikan sebagai seorang hakim, pengacara, saksi ahli dan pengabdikan yang terkait dengan profesi hukum. Ulama juga disebut sebagai elit profesional dan terpelajar yang terlibat dalam segala bidang urusan kemasyarakatan dimana mereka memiliki kemampuan yang tidak dibekal-bedakan.¹⁷

Ulama diakui kapasitasnya keagamaannya dalam bentuk pengakuan resmi oleh para penguasa sebagai pengurus Masjid, sebagai guru di sekolah-sekolah dasar (*maktab*, madrasah-madrasah yang sekaligus bertanggung jawab terhadap mutu dan kualitas atau keberhasilan suatu jenjang pendidikan yang mereka jalani atau sebagai hakim dalam menetapkan atau memutuskan suatu perkara dalam pengadilan yang kemudian jabatan ini dikenal dengan istilah *qadhi*.

Di Indonesia penyebutan ulama" disematkan kepada seseorang dengan berbagai macam sebutan berdasarkan daerahnya, seperti di Lombok disebut tuan guru, di Minangkabau disebut guru atau syekh, di Jawa Timur disebut Kyai.¹⁸

Dan mungkin lebih banyak lagi yang di kategorikan ulama" dari daerah pelosok atau pesisir Indonesia. Untuk itu perlu kita ketahui tentang ulama" yang dimaksud dalam skripsi ini. Sehingga menjadi titik tengah antara ulama" yang di sodorkan dalam teori dari para tokoh dahulu, dengan ulama" berdasarkan realita masyarakat. Seperti di Jawa timur, ulama" sering disebut dengan "kyai". Ada dua pengertian dari penamaan kyai yaitu kyai sebagai pemimpin dan guru santri di pesantren serta kyai sebagai seseorang yang ditokohkan masyarakat karena mendakwahkan Islam dan membimbing mereka ke arah yang mereka anggap benar.

16 Rosehan Anwar, Dkk, Ulama Dalam Penyebaran Pendidikan Dan Khazanah Keagamaan

17 Joseph, S, Education And Modernization In Middle East, Ed. Ahmad Jainuri, (Surabaya: Al-Ikhlash, 2001) h. 104

18 Zamachsyari Dhofir, Tradisi Pesantren, (Jakarta, LP 3 ES, 1982), h. 55.

Ulama' sebagai pemimpin santri menjadi salah satu hal ciri khas corak keislaman di Indonesia. Santri telah populer di Indonesia khususnya di Jawa dan Madura, yang tidak terpisahkan dengan istilah ulama'/kyai. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata santri berarti orang yang mendalami pengajiannya tentang agama Islam, contohnya dengan pergi berguru ketempat yang jauh dimana disana terdapat guru yang beribadah dengan sungguh-sungguh atau orang shaleh, atau pergi ke sebuah pesantren dan menimba ilmu agama di sana.

Kaderisasi Ulama dan Urgensinya

a. Urgensi Kaderisasi Ulama

Keberadaan Ulama ditengah masyarakat sangat diperlukan dalam semua lini kehidupan. Misalnya menjadi imam shalat berjamaah, pengurusan orang yang meninggal dunia, pembagian hak waris hingga mengurus Negara dalam skala besar. Intinya ulama dibutuhkan masyarakat sebagai sesuatu yang pokok bukan sebagai pelengkap. Namun, semakin hari jumlah ulama yang dibutuhkan masyarakat semakin berkurang. Sehingga diperlukan estafet dakwah atau penyiapan kader ulama yang dibarengi dengan pembinaan yang baik.

Saat ini masyarakat kurang mampu menilai mana ahli penceramah/pidato dan mana ulama. Ahli penceramah/pidato belum tentu seorang ulama. Namun, seorang ulama dipastikan seorang ahli penceramah/pidato. Artinya banyak orang yang ahli pidato namun tidak mempunyai dasar ilmu dan pemahaman agama secara baik. Hal ini dikhawatirkan, figur/tokoh tersebut dijadikan sumber referensi berbagai masalah terutama agama. Maka, dampaknya fatwa dari figur/tokoh tersebut yang kurang dasar ilmu dan pemahaman agamanya akan menghasilkan fatwa yang keliru bahkan sesat dan menyesatkan orang lain. Fenomena ini harus dijawab oleh umat Islam dengan menyiapkan kader-kader ulama yang mumpuni.

Para ulama yang dicetak dan dipersiapkan adalah yang mempunyai dasar ilmu dan pemahaman agama yang baik. Terutama, mempunyai kemampuan membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar, memiliki kemampuan bahasa yang baik, memahami kitab kuning dan memahami referensi-referensi lain yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan umat.

Untuk dapat menguasai hal tersebut diatas memerlukan waktu yang panjang, tidak diperoleh secara instan misalnya dengan belajar di Pondok Pesantren, Perguruan Tinggi, kursus-kursus dan pusat-pusat pendidikan dan pembinaan kader formal baik formal maupun non formal.

Selain itu diperlukan wawasan kebangsaan yang baik dalam arti dia memahami pemikiran-pemikiran sekuler, liberal dan atheis juga memiliki pengetahuan tentang aliran-aliran sesat, sehingga hal tersebut dapat ditanggulangi melalui peran seorang Ulama.

Bila kriteria-kriteria diatas dapat dipenuhi, maka ke depan diharapkan akan lahir ulama-ulama yang berkualitas yang secara terus menerus mendapatkan pendidikan dan pembinaan, terlebih peran ulama tidak hanya pada urusan yang berifat ibadah semata akan tetapi juga pada skala yang lebih besar yaitu mengurus Negara.¹⁹

Di antara krisis yang dihadapi Islam saat ini adalah minimnya ulama. Demikian disampaikan Salafuddin Abu Sayyid penulis buku "Balita pun hafal Al-Qur'an" bahwa *"krisis yang dialami umat Islam adalah minimnya Ulama. Kalau soal jumlah umat Islam saya pikir kita bisa bangga, tapi bicara kualitas nanti dulu, kita harus koreksi"* ujarnya. Salafudin mengingatkan agar Umat Islam mengantisipasi keadaan ini dengan melakukan penyiapan kader Ulama "Kaderisasi Ulama" sejak dini.²⁰

Oleh karena itu, para ulama harus menguasai dan mengenal zamannya, sehingga ketika ada dinamika dan perkembangan permasalahan, ia dapat memberikan solusi sesuai dengan tuntunan ajaran agama. Saat ini dan ke depan para Ulama harus mendapatkan perhatian dari Pemerintah. Ulama jangan hanya dijadikan komoditas politik untuk dukung-mendukung sesuai dengan kepentingan saja, akan tetapi ulama ditempatkan pada tempat yang terhormat sesuai dengan kedudukannya.

b. Jenis-Jenis Kaderisasi Ulama

Proses kaderisasi tidak akan lepas dari keberadaan kader. Kader dalam organisasi dakwah sangat menentukan pada perjuangan Islam. Peran dan fungsi kader dakwah sangat penting, sebab kader itulah yang diharapkan akan menjadi mesin utama sekaligus pusat aktifitas dari seluruh perjuangan Islam. Dalam shirah Nabi SAW menunjukkan terdapat berbagai alternatif peran yang dapat dipilih kaum Muslimin yang ingin menjadi kader inti perjuangan Islam. Adanya berbagai alternatif tersebut memberi peluang lebih besar bahwa setiap Muslim pada dasarnya mampu menjadi kader inti bagi perjuangan Islam. Adapun bentuk pengkaderan idealnya bagi menjadi 3 (dua) bagian yaitu:

1) Kaderisasi Formal

Perkataan "Formal" menunjukkan bahwa usaha mempersiapkan calon pemimpin dapat dilakukan secara terencana, terukur, teratur, tertib dan terarah (sistematik).

Pengkaderan Formal merupakan usaha kaderisasi yang dilakukan oleh suatu organisasi atau lembaga dalam bentuk pendidikan yang dilaksanakan secara terprogram, terpadu dan bertujuan mencapai cita-cita yang diharapkan. Klasifikasi pengkaderan ini meliputi pendidikan-pendidikan khusus, pelatihan dan kegiatan kursus.

19 Riga Iman dan Agung Sasongko, Pentingnya Kaderisasi Ulama, republika.co.id diakses pada tanggal 14 Februari 2017

20 M.Hidayat, Kaderisasi Ulama Sejak Dini, Solusi atasi "Krisis Ulama", Riau, tp 1996-2017 diakses di www.hidayatullah.com pada tanggal 14 Februari 2017

Selain itu kaderisasi formal dilakukan melalui pelatihan –pelatihan kader berjenjang yang bersifat formal dan baku, serta pelatihan-pelatihan pengembangan kader lainnya. Baku yang dimaksud adalah telah ditetapkan dan ditentukan materinya, lama waktu penyelenggaraannya, tujuan atau orientasinya, pihak yang boleh menyelenggarakan sampai pada tahap sertifikasinya.²¹

2) Kaderisasi Non Formal

Bentuk kaderisasi ini dapat dilakukan melalui pelatihan-pelatihan khusus pendampingannya dan praktek lapangan. Misalnya Pelatihan Jurnalistik, desain grafis, diklat kepemudaan dan lain sebagainya.

3) Kaderisasi Informal

Kaderisasi informal pada dasarnya tidak direncanakan tetapi berlangsung pada situasi kehidupan yang sewajarnya. Justru dalam kewajaran itulah terdapat kesempatan bagi seseorang yang berkepribadian mandiri menampilkan kelebihannyadalam berbagai kemampuannya. Jadi pengkaderan informal adalah segala aktifitas diluar pengkaderan formal yang dapat menunjang kaderisasi. Yang termasuk dalam jenis pengkaderan ini meliputi aktifitas kepanitiaan, pimpinan kelembagaan, penugas-penugasan dan sejenisnya.

1. Proses Kaderisasi Ulama

Kaderisasi organisasi/Lembaga Keagamaan dalam hal ini Majelis Ulama Indonesia (MUI) Provinsi DKI Jakarta sangat berkaitan erat dengan bidang Pendidikan dan Pelatihan dalam hal ini pengekaderan Calon-Calon Ulama melalui Program Kader Ulama (PKU).

Pada dasarnya terdapat 4 (empat) tahapan kaderisasi yaitu tahapan pengenalan, pembentukan, pengorganisasian dan tahapan ekskusi. Empat tahapan ini merupakan siklus dalam membentuk seorang objek dakwah agar dimasa depan siap menjadi subjek/pelaku dakwah (Ulama). Adapun uraian 4 tahapan tersebut antara lain:²²

a. Pengenalan (*Ta'aruf*)

Tahapan pengenalan sangat berpengaruh terhadap pemahaman dan distribusi kader ketika sudah masuk organisasi dalam hal ini MUI DKI Jakarta. Dalam tahapan ini, gambaran umum yang jelas mengenai situasinya perlu diberikan, sehingga calon kader memiliki orientasi yang jelas. Tujuan tahapan ini adalah agar kader mengetahui urgensi beberapa hal tentang ajaran Islam secara komprehensif, membuat mereka tertarik untuk mendalami dengan mengikuti permentoringan dari MUI DKI Jakarta.

21 W Eka Wahyudi dan Mufarrihul Hazin, Pedoman Kaderisasi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama, Jakarta, PP.IPNU, 2018, h.66

22 Ridwansyah, Pembinaan sikap keberagamaan siswa Melalui program Mentoring Ekstrakurikuler Rohani Islam, Jakarta, UIN Syarif Hidayatullah, 2008 h.7

Hal penting dalam tahapan ini adalah tindak lanjut dari agenda syiar yang dilakukan, dalam hal ini peran data sangat penting, dimana organisasi/MUI DKI Jakarta memiliki absensi peserta didik, agenda syiar, dan menindaklanjuti dengan agenda pembinaan rutin (mentoring) yang di adakan oleh MUI DKI Jakarta.

b. Pembentukan (*Takwin*)

Dalam tahap ini, proses yang dijalankan adalah membentuk kader ulama yang seimbang dari segi kemampuan yang dia miliki. Membentuk kader memerlukan waktu yang lama dan berkelanjutan. Membuat mekanisme dan pagar mendapatkan pembentukan system yang jelas, bertahap dan terpadu bagi kader agar mendapatkan kader yang berkompeten dan produktif. Oleh karena itu pelaku kaderisasi, dalam hal ini tim kaderisasi diharapkan mampu memberikan asupan ilmu yang luas dan tidak terbatas serta seimbang dengan ilmu dan amal.

c. Penataan/Pengorganisasian (*Tandzhim*)

Setelah kader dibina, potensi-potensi kader mulai ditata supaya menjadi sebuah untaian tali pergerakan yang harmoni. Setiap kader memiliki kelebihan masing-masing. Ada kader yang pandai menghafal Al-Qur'an, maka jadikanlah ia sebagai pengajar tahsin dan tahfidz. Ada kader yang pandai membaca kitab kuning jadikan ia sebagai guru di Majelis-majelis Taklim dan lain sebagainya. Pada prinsipnya dalam penataan ini perlu diketahui sifat karakteristik kader supaya mempermudah penempatan kader sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

d. Esksekusi dan Peralihan Objek Kaderisasi menjadi Subjek Kaderisasi (*Tanfidzh*)

Tahap terakhir dalam siklus kaderisasi adalah eksekusi dan peralihan objek kaderisasi menjadi subjek kaderisasi. Pada tahapan ini seorang kader Ulama dapat berkontribusi secara berkelanjutan dan sudah siap menjadi subjek kaderisasi bagi objek dakwah yang lain.

Kaderisasi adalah siklus terus menerus dan selalu lebih baik. Fase eksekusi ini juga diisi dengan monitoring kader dan evaluasi secara berkala, agar system kaderisasi yang dijalankan di organisasi dalam hal ini MUI DKI Jakarta selalu lebih baik.

Fase eksekusi ini juga telah menghasilkan kader yang memiliki dorongan untuk bekerja, karena seorang kader pada tahapan ini telah memegang peran sebagai pelaku dan subjek kaderisasi. Karena itu kader perlu dibina sesuai dengan siklus yang baru, pada dasarnya seorang kader harus dibina sesuai dengan siklus ini dan yang membedakan adalah pola serta isi dari setiap tahapan.

1. Tujuan Pendidikan Kader Ulama MUI DKI Jakarta

a. Tujuan Umum

Tujuan Pendidikan Kader Ulama MUI DKI Jakarta bertujuan mendidik tenaga-tenaga ahli agama Islam atau ulama yang berilmu parenial, berintegritas, dan mampu berkomunikasi santun.

b. Tujuan Khusus

Terwujudnya kader ulama yang ahli dalam bidang ilmu agama Islam dan ilmu penunjang lainnya sebagai wawasan keilmuan. Serta terwujudnya kader ulama yang berintegritas dan menjadi tauladan. Terwujudnya kader ulama yang memiliki kemampuan komunikasi dalam menyampaikan ilmu yang dimiliki.

PENUTUP

KESIMPULAN

Secara umum bahwa penerapan manajemen dakwah di MUI Provinsi DKI Jakarta dalam penyiapan kader ulama melalui program Pendidikan Kader Ulama (PKU) berjalan efektif.

Pola Pendidikan Kader Ulama (PKU) yang dilakukan bersifat formal karena dilaksanakan secara terprogram, terpadu, terencana yang bertujuan untuk mencapai target yang telah diterapkan, yaitu melahirkan kader-kader ulama yang mumpuni, berakhlak dan berkualitas.

Faktor pendukung Pendidikan Kader Ulama (PKU) antara lain tersedianya anggaran dan tenaga pengajar yang berkualitas dan tersedianya peserta/mahasiswa yang potensial. Sedangkan factor penghambat berupa sarana dan prasarana yang belum ideal, perangkat pembelajaran yang belum dapat memenuhi kebutuhan pembelajaran, kesibukan mahasiswa dalam pekerjaan dan kesibukan keperluan keluarga, karena sebagian besar mahasiswa telah bekerja dan berkeluarga.

SARAN

Agar MUI Provinsi DKI Jakarta terus konsisten dan istiqomah dalam menerapkan manajemen dakwah dalam setiap kegiatannya dan mampu mempertahankan manajemen mutu melalui ISO 9001:2015 dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada umat. Agar MUI Provinsi DKI Jakarta memberikan kesempatan kepada Universitas Islam terkait kerjasama dalam penyetaraan S2 Mahasiswa Pendidikan Kader Ulama (PKU). Agar pengurus DKM di DKI Jakarta dapat memanfaatkan lulusan Pendidikan Kader Ulama (PKU) MUI Provinsi DKI Jakarta dalam mengisi

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan Hasan Shalih Bajharits, *Mendidik Anak Laki-Laki, Terj. Mas'uruliyatul Abilmuslimi Fi Tarbiyatil Waladi Marhalati Aththufurulah*, Cet. 2 (Jakarta: Gema Insani, 2008)
- Ahmad Yani, *53 Materi Khotbah Berangka* (Jakarta: Gema Insani, 2008),
- A. Effendi Choiri dan Choirul Anam, *Pemikiran PMII dalam Berbagai Visi dan Persepsi*, (Surabaya, Majalah Nahdlatul Ulama Aula, 1991)
- Diswana, *Peranan Pendidikan Kader PMII Terhadap Pemahaman Kebangsaan, Kasus pada anggota PMII Cabang Tasikmalaya*, STIT (Tasikmalaya, 1991)
- Joseph, S, *Education And Moderenization In Medle East*, Ed. Ahmad Jainuri, (Surabaya: Al-Ikhlash, 2001)
- Mahmud Yunus, *Kamus Arab Indonesia*, (Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah Pentafsir Al Our-An, Cet. I, 1973)
- Muhtarom, *Reproduksi Ulama Di Era Globalisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005)
- Muhammad Nur Aziz, *Peran Ulama Dalam Perang Sabil Di Ambarawa Tahun 1945* (Skripsi Tidak Diterbitkan, Jurusan Sejarah dan Kebudayaan Islam Fakultas Adab IAIN Sunan Ampel Surabaya)
- M.Hidayat, *Kaderisasi Ulama Sejaka Dini, Solusi atasi "Krisis Ulama"*, Riau, tp 1996-2017 diakses di www.hidayatullah.com
- Onong Uchjana Effendy, *Ilmu Teori Dan Filsafat Komunikasi*, h. 6
- Siswanto Bedjo, *Manajemen Modern Konsep Dan Aplikasi*, (Bandung, Penerbit Sunar baru, 1990).
- Riga Iman dan Agung Sasongko, *Pentingnya Kaderisasi Ulama*, republika.co.id
- Rosehan Anwar, Dkk, *Ulama Dalam Penyebaran Pendidikan Dan Khazanah Keagamaan* (Jakarta: Proyek Pengkajian Dan Pengembangan Dan Lektur Pendidikan Agama, 2003)
- Veitzal Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2012)
- W Eka Wahyudi dan Mufarrihul Hazin, *Pedoman Kaderisasi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama*, (Jakarta, PP. IPNU, 2018)
- Zamachsyari Dhofir, *Tradisi Pesantren*, (Jakarta, LP 3 ES, 1982)