

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Konsep Perilaku Organisasi

Teori atau ilmu perilaku organisasi (*organization behavior*) pada hakekatnya mendasarkan kajiannya pada ilmu perilaku itu sendiri (akar ilmu psikologi), yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam organisasi.<sup>18</sup> Dengan demikian, kerangka dasar teori perilaku organisasi ini didukung oleh dua komponen pokok, yakni individu-individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah dari perilaku tersebut.

Jadi, perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek- aspek tingkah laku manusia dalam organisasi atau suatu kelompok tertentu. Aspek pertama meliputi pengaruh organisasi terhadap manusia, sedang aspek kedua pengaruh manusia terhadap organisasi. Pengertian ini sesuai dengan rumusan Kelly dalam bukunya *Organizational Behavior* yang menjelaskan bahwa perilaku organisasi di dalamnya terdapat interaksi dan hubungan antara organisasi di satu pihak dan perilaku individu di lain pihak.<sup>19</sup> Kesemuanya ini memiliki tujuan praktis yaitu untuk mengarahkan perilaku manusia itu kepada upaya-upaya pencapaian tujuan.

---

<sup>18</sup> Handoko, T. Hani. *Manajemen*, Edisi Kedua. BPFE: Yogyakarta. 2000.

<sup>19</sup> Wexley, Kenneth. M. And Gary A. Yuki. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita*. Rineka Cipta: Jakarta 2005.

## 1. Devinisi Organisasi

Organisasi dalam pandangan beberapa pakar seolah-olah menjadi suatu “*binatang*” yang berwujud banyak, namun tetap memiliki kesamaan konseptual. Atau dengan kata lain, rumusan mengenai organisasi sangat tergantung kepada konteks dan perspektif tertentu dari seseorang yang merumuskan tersebut.<sup>20</sup> Dari beberapa definisi atau pembatasan mengenai organisasi ini, dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Organisasi merupakan suatu pola kerja sama antara orang-orang yang terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang saling berhubungan untuk mencapai tujuan tertentu.
2. Organisasi adalah sekelompok orang yang terbiasa mematuhi perintah para pemimpinnya dan yang tertarik pada kelanjutan dominasi partisipasi mereka dan keuntungan yang dihasilkan, yang membagi diantara mereka praktek-praktek dari fungsi tersebut yang siap melayani untuk praktek mereka.
3. Organisasi dapat didefinisikan sebagai struktur hubungan kekuasaan dan kebiasaan orang-orang dalam suatu sistem administrasi.
4. Organisasi adalah suatu sistem dari aktivita-aktivita orang yang terkoordinasikan secara sadar, atau

---

<sup>20</sup> *Ibid*, hal 35

kekuatan-kekuatan yang terdiri dari dua orang atau lebih.

5. Organisasi adalah lembaga sosial dengan ciri-ciri khusus : secara sadar dibentuk pada suatu waktu tertentu, para pendirinya mencanangkan tujuan yang biasanya digunakan sebagai simbol legitimasi, hubungan antara anggotanya dan sumber kekuasaan formal ditentukan secara relatif jelas walaupun seringkali pokok pembicaraan dan perencanaan diubah oleh para anggota-anggotanya yang membutuhkan koordinasi atau pengawasan.
6. Organisasi adalah suatu kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.
7. Organisasi sebagai suatu kesatuan sosial dari kelompok manusia, yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memilikifungsi dan tugasnya masing-masing, yang sebagai suatu kesatuan mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan secara tegas dari lingkungannya.

8. Organisasi merupakan suatu alat untuk pencapaian tujuan dari orang-orang yang berada diluar organisasi tersebut, sebagai suatu alat untuk pencapaian tujuan. Untuk itu organisasi harus dibuat rasional dalam arti kata harus disusun dan beroperasi berdasarkan ketentuan-ketentuan formal dan perhitungan-perhitungan efisiensi.<sup>21</sup>

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi sesungguhnya merupakan kumpulan manusia yang diintegrasikan dalam suatu wadah kerjasama untuk menjamin tercapainya tujuan-tujuan yang ditentukan. Atau menurut Sudarsono Hardjosoekarto, pengertian yang dapat menyamakan persepsi tentang organisasi adalah bahwa *organisasi merupakan jalinan kontrak (a nexus of contracts)*.<sup>22</sup>

Dan oleh karena organisasi merupakan jalinan kontrak, maka faktor penting bagi keberadaan organisasi adalah sejauhmana organisasi tersebut mampu mengadakan kontrak dengan pihak lain. Sedangkan hal yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi lainnya dalam kerangka teori Mc. Kinsey, adalah *structure, strategy, style (leadership), skill, staff, share value, dan system*.<sup>23</sup> Dalam hal struktur, beberapa organisasi lebih senang

---

<sup>21</sup> *Ibid*, hal 43

<sup>22</sup> Handoko, T. Hani. *Manajemen*, Edisi Kedua. BPFE: Yogyakarta. 2000.

<sup>23</sup> *Ibid*, hal 22

memilih tipe garis atau lini, sementara organisasi lain memilih tipe garis dan staf, tipe kepanitian, atau tipe fungsional.

Dalam aspek strategi, dapat ditemukan perbedaan mengenai pencapaian tujuan organisasi dalam jangka panjang dan jangka pendek. Kemudian dalam aspek gaya kepemimpinan atau *style*, ada pemimpin organisasi yang menonjolkan sifat-sifat karismatik, otoriter, partisipatif demokratik, dan sebagainya. Selanjutnya dalam aspek keahlian, jelas bahwa setiap organisasi akan membutuhkan keahlian yang spesifik sesuai dengan misi dan tujuan yang akan diraihinya.

Begitu juga dalam aspek staff, organisasi yang bergerak dibidang pengantaran (*delivery*) misalnya, akan sangat berbeda kualifikasi staff-nya dibanding dengan organisasi konsultasi. Sedangkan aspek *share value* artinya bahwa seluruh aspek yang telah disebutkan diatas, pada akhirnya difokuskan kepada *superordinate goals*, atau tujuan organisasi yang lebih tinggi. Dalam kaitan ini, jelas bahwa tujuan yang lebih tinggi dari setiap organisasi akan berbeda-beda pula.<sup>24</sup>

Adapun aspek sistem, antar organisasi juga cenderung berbeda, baik mengenai pemanfaatan sistem informasinya, penerapan sistem perencanaan dan pengawasannya, dan sebagainya. Dari beberapa pengertian tentang organisasi tersebut

---

<sup>24</sup> Winardi, J., *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Rajawali Pers: Jakarta. 2002.

diatas, maka dapat kita simpulkan bahwa cakupan organisasi tidak hanya meliputi bentuk- bentuk kelembagaan formal seperti pemerintah maupun organisasi bisnis, tetapi lebih dari itu juga meliputi setiap kontrak (perjanjian) yang terjadi antara dua orang atau pihak atau lebih.<sup>25</sup>

Dengan kata lain, organisasi tidak hanya diartikan sebagai *wujud* saja tetapi juga sebagai *proses* interaksi berbagai pihak. Kontrak atau perjanjian yang membentuk organisasi ini sendiri terdiri dari tiga macam, yaitu :

1. *Spot Contract*,

Yaitu kontrak yang terjadi karena adanya transaksi dadakan (*spot transaction*). Kontrak jenis ini bersifat tidak fleksibel (*inflexible*) dalam pengertian bahwa para pihak yang mengadakan kontrak tadi tidak memiliki kebebasan untuk saling mengajukan penawaran. Termasuk dalam jenis kontrak ini adalah belanja di supermarket, ketaatan terhadap peraturan lalu lintas, menonton sepakbola di stadion, dan sebagainya.

2. *Relational Contract*,

Yaitu kontrak yang terjadi dari adanya hubungan atau relasi antar dua orang atau lebih. Kontrak jenis ini lebih fleksibel sifatnya karena memberikan kesempatan kepada pihak-

---

<sup>25</sup> *Ibid*, hal 33

pihak yang bersangkutan untuk mencapai kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak. Dengan kata lain, kontrak ini mengenal adanya *clausul escape* atau klausul yang berhubungan dengan diadakannya kontrak tersebut. Contohnya adalah pengangkatan seorang pekerja dengan terlebih dahulu membuat kontraknya, pegawai negeri yang tunduk pada aturan tentang hak dan kewajiban pegawai, dan sebagainya. Khususnya mengenai posisi pegawai negeri ini – dilihat dari ketidakbebasan untuk menentukan pilihan – sesungguhnya bisa dikelompokkan kedalam *spot contract*. Namun karena sifat relasionalnya yang lebih kuat dan proses untuk menjadi pegawai juga panjang (tidak bersifat dadakan), maka ini lebih tepat dikelompokkan dalam *relational contract*.

### 3. *Implicite Contract*,

Ini merupakan jenis kontrak yang paling fleksibel, dimana tanpa adanya ikatan kontrak secara formal, seseorang dapat menjadi anggota suatu organisasi. Seorang warga negara misalnya, tanpa melakukan sesuatu tindakan telah melekat dalam dirinya perasaan bangga sebagai anggota masyarakat serta memiliki *sense of belonging* yang tinggi terhadap negaranya. Kelemahan dari kontrak implisit ini adalah

sifatnya yang tidak lengkap (*incomplete*) dan susah terukur, sehingga ada baiknya jika diadakan *clausul escape*.<sup>26</sup>

## 2. Ruang Lingkup Perilaku Organisasi

Perilaku Organisasi, sesungguhnya terbentuk dari perilaku-perilaku individu yang terdapat dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu pengkajian masalah perilaku organisasi jelas akan meliputi atau menyangkut pembahasan mengenai perilaku individu. Dengan demikian dapat dilihat bahwa ruang lingkup kajian ilmu perilaku organisasi hanya terbatas pada dimensi internal dari suatu organisasi.<sup>27</sup>

Dalam kaitan ini, aspek-aspek yang menjadi unsur-unsur, komponen atau sub sistem dari ilmu perilaku organisasi antara lain adalah: *motivasi, kepemimpinan, stres dan atau konflik, pembinaan karir, masalah sistem imbalan, hubungan komunikasi, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, produktivitas dan atau kinerja (performance), kepuasan, pembinaan dan pengembangan organisasi (organizational development)*, dan sebagainya.<sup>28</sup>

Sementara itu aspek-aspek yang merupakan dimensi eksternal organisasi seperti faktor ekonomi, politik, sosial, perkembangan teknologi, kependudukan dan sebagainya, menjadi kajian dari ilmu manajemen strategik (*strategic management*).<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup> Winardi. J., *Teori organisasi dan Pengorganisasian*, Rajawali Pers: Jakarta 2003.

<sup>27</sup> *Ibid*, hal 45

<sup>28</sup> *Ibid*, hal 47

<sup>29</sup> *Ibid*, hal 56



Jadi, meskipun faktor eksternal ini juga memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya, namun tidak akan dibahas dalam konteks ilmu perilaku organisasi.

### **3. Pendekatan dalam Perilaku Organisasi**

Dengan adanya interaksi atau hubungan antar individu dalam organisasi, maka penelaahan terhadap perilaku organisasi haruslah dilakukan melalui pendekatan-pendekatan sumber daya manusia (*supportif*), pendekatan kontingensi, pendekatan produktivitas dan pendekatan sistem. Pendekatan sumber daya manusia dimaksudkan untuk membantu pegawai agar berprestasi lebih baik, menjadi orang yang lebih bertanggung jawab, dan kemudian berusaha menciptakan suasana dimana mereka dapat menyumbang sampai pada batas kemampuan yang mereka miliki, sehingga mengarah kepada peningkatan keefektifan pelaksanaan tugas.

Pendekatan ini berarti juga bahwa orang yang lebih baik akan mencapai hasil yang lebih baik pula, sehingga pendekatan ini disebut pula dengan pendekatan suportif. Sementara itu, pendekatan kontingensi mengandung pengertian bahwa adanya lingkungan yang berbeda menghendaki praktek perilaku yang berbeda pula untuk mencapai keefektifan.<sup>30</sup> Disini pandangan lama

---

<sup>30</sup> *Ibid*, hal 65

yang mengatakan bahwa prinsip-prinsip manajemen bersifat universal dan perilaku dapat berlaku dalam situasi apapun, tidak dapat diterima sepenuhnya. Disisi lain, pendekatan produktivitas dimaksudkan sebagai ukuran seberapa efisien suatu organisasi dapat menghasilkan keluaran yang diinginkan.

Jadi, produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang bernilai tentang seberapa baik penggunaan sumber daya dalam masyarakat. Dalam hal ini perlu diingat bahwa konsep produktivitas tidak hanya diukur dalam kaitannya dengan masukan dan keluaran ekonomis, tetapi masukan manusia dan sosial juga merupakan hal yang penting.<sup>31</sup> Dengan demikian, apabila perilaku organisasi yang lebih baik dapat mempertinggi kepuasan kerja, maka akan dihasilkan keluaran manusia yang baik pula, dan pada akhirnya akan menghasilkan produktivitas pada derajat yang diinginkan.

Adapun *pendekatan sistem* terutama diterapkan dalam sistem sosial, dimana di dalamnya terdapat seperangkat hubungan manusia yang rumit yang berinteraksi dalam banyak cara. Ini berarti, dalam mengambil keputusan para manajer harus mengkaji hal-hal diluar situasi langsung untuk menentukan dampaknya

---

<sup>31</sup> *Ibid*, hal 68

terhadap sistem yang lebih besar, sehingga memerlukan analisis biaya dan manfaat (*cost – benefit analysis*).<sup>32</sup>

Antara pendekatan sumber daya manusia dengan pendekatan produktivitas diatas, memiliki kaitan yang sangat erat, dimana adanya dorongan pimpinan terhadap karyawan untuk melakukan tugasnya sebaik mungkin, secara langsung akan mendorong tingkat produktivitas organisasi.<sup>33</sup> Untuk dapat mendorong karyawannya kearah tujuan yang diharapkan, seorang pimpinan harus dapat mengetahui kebutuhan karyawan yang bersifat pribadi dan internal. Atau dengan kata lain, disini terjadi hubungan antara *kebutuhan* dengan *prestasi kerja*.

## **B. Konsep Kaderisasi PMII**

### **1. Pengertian Kaderisasi**

Kaderisasi adalah proses pendidikan jangka panjang untuk menanamkan nilai-nilai tertentu kepada seorang kader.<sup>34</sup> Sedangkan kader adalah anggota, penerus organisasi. Adapun nilai-nilai yang diyakini bersama sebagai pembentuk watak dan karakter organisasi. Organisasi, apapun itu mutlak mensyaratkan kaderisasi. Kecuali bila organisasi anda adalah organisasi diri sendiri, yang anggotanya anda sendiri. Organisasi dipimpin sekalipun, dimana si

---

<sup>32</sup> *Ibid*, hal 77

<sup>33</sup> *Ibid*, hal 79

<sup>34</sup> <http://anaksebatik.blogspot.com/2007/10/kaderisasi-organisasi-sebuah-proses.html>. Dijelaskan pula dalam A. Effendy Choiri dan Choirul Anam, *Pemikiran PMII dalam Berbagai Visi dan Persepsi*, Penerbit Majalah Nahdlatul Ulama Aula, Surabaya tahun 1991.

Ketua menjadi Ketua sepanjang hidupnya tetap saja membutuhkan regenerasi untuk rekan kerjanya.<sup>35</sup>

Sebuah organisasi dapat kita analogikan sebagai sebuah bangunan. Sebuah bangunan tentunya harus memiliki pondasi yang kuat agar bangunan tersebut dapat tetap kokoh. Dalam sebuah organisasi salah satu pondasi yang diperlukan adalah kaderisasi. Kaderisasi dalam sebuah organisasi dapat kita artikan sebagai proses penurunan nilai kepada individu dimana nilai atau nilai-nilai tersebut adalah sesuatu yang memang dibutuhkan untuk menyiapkan individu tersebut melaksanakan tujuan organisasi yang mengkadernya.

Kaderisasi merupakan 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.<sup>36</sup>

Fungsi dari kaderisasi adalah mempersiapkan calon-calon (embrio) 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

---

<sup>35</sup> *Ibid*,

<sup>36</sup> Diswana, *Peranan Pendidikan Kader PMII Terhadap Pemahaman Kebangsaan, Kasus Pada Anggota PMII Cabang Tasikmalaya STIT*, Tasikmalaya, 1991, halaman 33

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.”

Pandangan umum mengenai kaderisasi suatu organisasi dapat dipetakan menjadi dua ikon secara umum. Pertama, pelaku kaderisasi (subyek). Dan kedua, sasaran kaderisasi (obyek). Untuk yang pertama, subyek atau pelaku kaderisasi sebuah organisasi adalah individu atau sekelompok orang yang dipersonifikasikan dalam sebuah organisasi dan kebijakan- kebijakannya yang melakukan fungsi regenerasi dan kesinambungan tugas-tugas organisasi. Sedangkan yang kedua adalah obyek dari kaderisasi, dengan pengertian lain adalah individu-individu yang dipersiapkan dan dilatih untuk meneruskan visi dan misi organisasi.

Sifat sebagai subyek dan obyek dari proses kaderisasi ini sejatinya harus memenuhi beberapa fondasi dasar dalam pembentukan dan pembinaan kader-kader organisasi yang handal, cerdas dan matang secara intelektual dan psikologis. Sebagai subyek atau pelaku, dalam pengertian yang lebih jelas adalah seorang pemimpin. Bagi Bung Hatta, kaderisasi sama artinya dengan edukasi, pendidikan. Pendidikan tidak harus selalu diartikan pendidikan formal, atau dalam istilah Hatta “sekolah-sekolahan”, melainkan dalam pengertian luas. Tugas pertama-tama

seorang pemimpin adalah mendidik. Jadi, seorang pemimpin hendaklah seorang yang memiliki jiwa dan etos seorang pendidik.

Memimpin berarti menyelami perasaan dan pikiran orang yang dipimpinnya serta memberi inspirasi dan membangun keberanian hati orang yang dipimpinnya agar mampu berkarya secara maksimal dalam lingkungan tugasnya. Sedangkan sebagai obyek dari proses kaderisasi, sejatinya seorang kader memiliki komitmen dan tanggung jawab untuk melanjutkan visi dan misi organisasi ke depan. Karena jatuh-bangunnya organisasi terletak pada sejauh mana komitmen dan keterlibatan mereka secara intens dalam dinamika organisasi, dan tanggung jawab mereka untuk melanjutkan perjuangan organisasi yang telah dirintis dan dilakukan oleh para pendahulu-pendahulunya. Faktor lain yang perlu dipertimbangkan dalam hal kaderisasi adalah potensi dasar sang kader.

Potensi dasar tersebut sesungguhnya telah dapat dibaca melalui perjalanan hidupnya. Se jauh mana kecenderungannya terhadap problema-problema sosial lingkungannya. Jadi, di sana ada semacam landasan berfikir atau filosofi kaderisasi yang harus mendapatkan porsi perhatian oleh setiap organisasi atau pergerakan. Yaitu: harus ditemukan upaya mencari bibit-bibit unggul dalam kaderisasi. Subyek harus mampu menawarkan visi dan misi ke depan yang jelas dan memikat, serta menawarkan

romantika dinamika organisasi yang menantang bagi para kader yang potensial, sehingga mereka dengan senang hati akan terlibat mencurahkan segenap potensinya dalam kancah organisasi.

Untuk dapat menjalankan peran tersebut, maka organisasi atau sebuah pergerakan harus terlebih dahulu memantapkan visi-misi mereka; dan termasuk sikap mereka terhadap persoalan mendesak dan aktual kemasyarakatan; serta pada saat yang sama tersedianya para pengkader yang handal, untuk menggarap bibit-bibit potensial tadi. Kader-kader potensial, setelah mereka memahami dan meyakini pandangan dan sistem yang telah diinternalisasikan, maka jiwanya akan terpacu untuk bekerja, berkarya dan berkreasi seoptimal mungkin. Maka, di sini, organisasi atau pergerakan dituntut untuk dapat mengantisipasi dan menyalurkannya secara positif. Dan memang sepatutnya organisasi atau pergerakan mampu melakukannya, karena bukankah yang namanya organisasi atau pergerakan berarti terobsesi progresif bergerak maju dengan satu organisasi yang efisien dan efektif, bukan sebaliknya.

Apabila kaderisasi gagal, yang akan terjadi adalah, nilai-nilai organisasi tidak sampai kepada generasi berikutnya. Generasi tua akan selalu memikul beban sejarah sendiri, selamanya. Gejala yang tampak dari luar, antara lain: rangkap jabatan, sulit suksesi (pergantian) pengurus karena tidak ada yang mau mengabdikan bagi

organisasi sosial, anggota yang merasa tertipu karena kenyataan tidak semanis yang dijanjikan lalu meninggalkan organisasi, kegiatan atau program kerja tidak berjalan, eksistensi di masyarakat menurun, dan akhirnya bila tidak ada perbaikan, organisasi tersebut akan dilupakan kemudian mati.

## 2. Kaderisasi PMII

Lazimnya hakikat pendidikan dan kegiatan di dalamnya, kaderisasi juga memiliki hakikat yang sama, yaitu; aktifitas tranformasi nilai yang memiliki tujuan perubahan tingkah laku kader dengan ditandai pencapaian kompetensi yang sejalan dengan tujuan organisasi.<sup>37</sup> Kompetensi itu meliputi; penyerapan, pemahaman, dan penghayatan terhadap nilai-nilai organisasi, aktualialiasi dalam laku individu dan organisasi, serta penerapan secara konsisten tujuan organisasi.<sup>38</sup> Pemetaan kompetensi tersebut dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Kompetensi	Indikator
Kognitif	Pemahaman dan Ketajaman intelektual, Pengetahuan, Sintesis, Analisis.
Afektif	Penghayatan dan Internalisasi nilai <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kepekaan normatif (moral dan ahklak)</li> <li>➤ Menerima, peduli, mendengar, menggunakan</li> <li>➤ Melengkapi, melibatkan, sukarela, memberitahukan</li> <li>➤ Menghargai, menyatakan peduli, mempertimbangkan kebenaran, menunjukkan lebih senang</li> <li>➤ Berpartisipasi, mempertahankan,</li> </ul>

<sup>37</sup> Reformulasi Tata Kaderisasi Pengurus Koordinator Cabang Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PKC PMII) DKI Jakarta.

<sup>38</sup> *Ibid*,



	menyatukan, mengintegrasikan ➤ Mengubah tingkah laku, menunjukkan harapan, bertindak
Psikomotorik	➤ Mengasumsikan posisi, mendemonstrasikan ➤ Membiasakan, mempratekan, mengulang ➤ Mengusahakan, meniru, mencoba ➤ Menciptakan desain, membuat

Berbicara tentang pengkaderan PMII, sebenarnya telah membicarakan tentang satu sistem pola pengajaran dan pananaman ideologi yang sudah dirumuskan, didiskusikan dan diaplikasikan selama 52 tahun semenjak berdirinya PMII pada tahun 1960.<sup>39</sup> Suatu perjalanan yang tidak sebentar. Ibarat perahu di lautan, ia sudah kenyang asam dan garam serta terpaan badai. Hemat penulis bahwa, proses kaderisasi PMII telah dilaksanakan dalam durasi yang panjang dengan berbagai macam konteks dan konten serta problematika yang dihadapi.

Banyak problem-problem yang bersemayam dalam tubuh PMII dalam menerapkan dan mencari bentuk proses pengkaderan yang sesuai dengan tingkat kebutuhan kader dan juga mampu menjawab setiap problem realitas yang dihadapi oleh kader. Tidak heran juga dalam perjalanan PMII, materi yang diterapkan dalam proses pengkaderan selalu berubah-ubah seiring dengan tuntutan dan kebutuhan kader. Tentunya, dalam proses ini, tidak kemudian

<sup>39</sup> HA. Cholid Mawardi, PMII dan Cita-cita NU, Dalam Pemikiran PMII, Dalam berbagai visi dan Persepsi, Oleh A. Effendy Choirie dan Choirul Anam, Aula, Surabaya 1991, Halamanan 70.

keluar dari nilai- nilai dasar pergerakan yang ada di PMII serta produk- produk hukum PMII lainnya.<sup>40</sup>

Sebagai sebuah organisasi kader, PMII menitik-beratkan eksistensinya pada pemberdayaan, pengembangan, penguatan kapasitas kader, serta pangabdian sosial, sebagaimana yang termaktub dalam tujuan PMII.<sup>41</sup> Dalam meng-*create* kader maka, PMII memiliki batasan ontologis yakni bagaimana seorang kader dapat memiliki karakteristik bertaqwa kepada Allah SWT., berbudi luhur, berilmu, cakap dan bertanggungjawab mengamalkan ilmunya, dan komitmen pada cita-cita kemerdekaan Indonesia.<sup>42</sup> Dengan demikian, proses kaderisasi yang ada di PMII memegang posisi sentral yang tidak bisa digeser dan diabaikan.

Kaderisasi bukan hanya sekedar tradisi turun-temurun dan formalitas belaka. Kaderisasi adalah ruh dari tubuh PMII yang menyebabkan ia dapat bergerak dan dapat dirasakan dan dilihat. Oleh karenanya, penjenjangan kaderisasi yang ada di PMII bukan hanya proses asal-asalan tetapi harus dilihat sebagai upaya

---

<sup>40</sup> *Ibid*,

<sup>41</sup> Anggaran Dasar Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (AD PMII) pasal 4. Selain itu disebutkan pula dalam Mukodimah AD/ ART PMII bahwa: “*Bahwa keutuhan komitmen keislaman dan keindonesiaan merupakan perwujudan kesadaran beragama dan berbangsa bagi setiap insane muslim Indonesia dan atas dasar itulah menjadi keharusan untuk mempertahankan bangsa dan negara dengan segala tekad dan kemampuan, baik secara perseorangan maupun bersama-sama. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia sebagai salah satu eksponen pembaharu bangsa dan pengemban misi intelektual berkewajiban dan bertanggung jawab mengemban komitmen keislaman dan keindonesiaan demi meningkatkan harkat dan martabat umat manusia dan membebaskan bangsa Indonesia dari kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan baik spiritual maupun material dalam segala bentuk.*

<sup>42</sup> *Ibid*,

kesinambungan kader dalam mendapatkan proses ideologisasi, pemaknaan orientasi, penguasaan historis, perangkat nilai, perangkat analisis, dan pembentukan jati diri kader dalam memahami dan bergerak *in the battle field*.<sup>43</sup>

Sejatinya, kaderisasi adalah proses pembentukan individu menjadi kader. Kader yang memiliki kedisiplinan dan keteladanan. Penting untuk diingat bahwa organisasi kader selalu identik dengan dua hal: adanya kedisiplinan terhadap nilai dan kedisiplinan terhadap institusi kepemimpinan. Kedisiplinan akan tercipta dengan sendirinya secara otomatis jika proses kaderisasinya berjalan pada sistem yang *istiqomah*.<sup>44</sup> Sementara itu, aturan (*rule of the game*) institusi hanya diletakkan sebagai perangkat struktur-administratif dalam menentukan arah dan menjalankan institusi.

### 3. Model Kaderisasi PMII

Kaderisasi PMII pada hakekatnya adalah totalitas upaya-upaya yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan untuk membina dan mengembangkan potensi dzikir, fikir dan amal soleh setiap insan pergerakan. Secara kategoris dapat dipilih dalam tiga bentuk model kaderisasi PMII yakni: Perkaderan Formal Basic, Perkaderan Non Formal dan Perkaderan Informal.<sup>45</sup> Ketiga bentuk

---

<sup>43</sup> HA. Cholid Mawardi, PMII dan Cita-cita NU, Dalam Pemikiran PMII, Dalam berbagai visi dan Persepsi, Oleh A. Effendy Choirie dan Choirul Anam, Aula, Surabaya 1991, hal. 90

<sup>44</sup> *Ibid*,

<sup>45</sup> Modul pengkaderan Pergurus Koordinator Cabang Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PKC PMII) Jawa Timur periode 2005-2007. Namun, dalam konteks hari ini,

ini harus diikuti oleh segenap warga pergerakan, sehingga pada saatnya kelak akan terwujud kader yang berkualitas ulul albab.

Perkaderan formal *basic* meliputi tiga tahapan dengan masing-masing *follow-up*-nya. Ketiganya itu adalah Masa Penerimaan Anggota Baru (Mapaba), Pelatihan Kader Dasar (PKD), dan Pelatihan Kader Lanjutan (PKL). Ketiga tahapan dengan *follow-up* yang menyertai itu merupakan satu kesatuan tak terpisahkan, karena kaderisasi PMII pada hakekatnya merupakan proses terus menerus, baik di dalam maupun di luar forum kaderisasi (*long-life-education*).<sup>46</sup>

Perkaderan Non Formal adalah berbagai pelatihan dan pendidikan yang ada di PMII. Perkaderan jenis ini dibedakan dalam dua macam, yakni yang wajib diikuti oleh segenap kader secara mutlak dan yang wajib di ikuti sebagai pilihan. Yang sifatnya wajib mutlak, disamping sebagai pembekalan mengenai hal-hal dasar yang harus dimiliki kader pergerakan, juga merupakan prasyarat bagi keikutsertaan kader bersangkutan dalam PKD atau PKL.

Sedang perkaderan informal adalah keterlibatan kader pergerakan dalam berbagai aktifitas dan peran kemasyarakatan PMII. Baik dalam posisi sebagai penanggung jawab, menjadi bagian dari *team work*, atau bahkan sekedar partisipan. Perkaderan

---

pengkaderan Formal Basic hanya dikenal dengan istilah Kaderisasi Formal yaitu MAPABA, PKD, dan PKL.

<sup>46</sup> *Ibid*,

jenis ini sangat penting dan mutlak diikuti. Disamping sebagai tolak ukur komitmen dan militansi kader pergerakan, juga jauh lebih real dibanding pelatihan- pelatihan formal lain, karena langsung bersinggungan dengan realitas kehidupan.

Di atas semua pelatihan tersebut terdapat satu pelatihan lagi yakni pelatihan fasilitator. Pelatihan ini dimaksudkan untuk menciptakan kader-kader pergerakan yang secara terus menerus akan membina dan menangani berbagai forum perkaderan di PMII. Pelatihan lebih utama ditujukan bagi kader- kader potensial yang telah mengikuti semua bentuk perkaderan sebelumnya, dan yang telah teruji komitmennya terhadap PMII maupun aktifitas dan peran-peran sosial.<sup>47</sup>

Dalam proses kaderisasi, akan dijelaskan beberapa penjenjangan kaderisasi beserta maksud dan tujuan diadakannya proses kegiatan tersebut. Adapun penjenjangan proses kaderisasi tersebut adalah sebagai berikut:

**a. Masa Penerimaan Anggota Baru (MAPABA)**

Mapaba merupakan forum pengkaderan formal *basic* tingkat pertama. Disamping sebagai masa penerimaan anggota, forum ini juga sbagai wahana pengenalan PMII

---

<sup>47</sup> A. Effendy Choiri dan Choirul Anam, *Pemikiran PMII dalam Berbagai Visi dan Persepsi*, Penerbit Majalah Nahdlatul Ulama Aula, Surabaya tahun 1991

dan penanaman nilai (doktrinasi) dan idealisme sosial PMII.<sup>48</sup>

Pada fase ini harus ditanamkan makna idealisme yang bermuatan religius bagi mahasiswa dan urgensi perjuangan untuk idealisme itu melalui PMII baik pada struktur formalnya sebagai organisasi maupun pada aspek substansinya sebagai komunitas gerakan mahasiswa yang berkatar kultur Islam. Karena itu terget yang harus dicapai pada fase ini adalah tertanamnya keyakinan pada setiap individu anggota bahwa PMII adalah organisasi kemahasiswaan yang paling tepat untuk mengembangkan diri dan memperjuangkan idealisme tersebut. Dari tahap ini *output* yang diharapkan adalah anggota yang *mu'taqid*.<sup>49</sup>

**b. *Follow up* Mapaba**

Merupakan forum pengayaan wawasan ketrampilan anggota baru, sekaligus menjadi salah satu persyaratan untuk memasuki tahap kedua perkaderan formal *basic* (PKD). *follow up* Mapaba diarahkan pada studi-studi fakultatif, sebagai upaya pengembangan diri kader pergerakan. Studi fakultatif ini dilakukan melalui forum *small group* di mana kader diarahkan untuk memiliki *scientific attitude* dengan melakukan pengkajian-

---

<sup>48</sup> Modul pengkaderan Perngurus Koordinator Cabang Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PKC PMII) Jawa Timur periode 2005-2007.

<sup>49</sup> *Ibid*,

pengkajian secara intensif dan terus menerus mengenai berbagai persoalan actual di bidang agama dan keberagaman, sosial budaya, politik, ekonomi, dan lain-lain.<sup>50</sup>

Selain *follow up* di atas, setelah Mapaba seorang kader pergerakan juga harus mengikuti dua pelatihan formal pengembangan, yang juga merupakan syarat mutlak bagi keikutsertaan kader bersangkutan dalam PKD. Kedua pelatihan itu adalah:

---

<sup>50</sup> *Ibid*, dalam konteks ini, setiap kagiatannya, dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi kader.

### 1. Studi Epistemologi

Studi ini dimaksudkan untuk membekali kader pergerakan dengan perangkat paling dasar ilmu pengetahuan, yang juga meliputi ontology dan aksiologinya. Panduan dan kurikulum pelatihan ini dapat dilihat pada bagian ketiga buku ini.

### 2. Pengembangan Keterampilan Bahasa Asing (Inggris elementary).

Target wajib minimal yang harus dicapai adalah penguasaan atas kosa kata dan kalimat-kalimat percakapan sehari-hari. Pelatihan ini dapat dilakukan secara individual dengan mengikuti kursus reguler atau yang diadakan oleh PMII sendiri.

### c. Pelatihan Kader Dasar (PKD)

Pelatihan Kader Dasar merupakan perkaderan formal *basic* tingkat kedua. Pada fase ini persoalan doktrinasi nilai-nilai dan misi PMII, penanaman loyalitas dan militansi gerakan, diharapkan sudah tuntas. Target yang harus dicapai pada fase ini adalah terwujudnya kader-kader militan, mempunyai komitmen moral dan dasar-dasar kemampuan praksis untuk melakukan *Amar ma'ruf nahi munkar*.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> Modul kaderisasi Pengurus Besar Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PB PMII)



Dalam PKD, kepada peserta mulai diperkenalkan berbagai berbagai model gerakan, prinsip prinsip dasar Analisa Sosial, dasar-dasar Advokasi dengan segala macam bentuknya serta dasar-dasar managerial pengelolaan aktifitas dan gerakan. *Output* dari PKD adalah seorang kader pergerakan yang siap terjun di tengah masyarakat.

**d. *Follow up* PKD**

Merupakan forum pengembangan wawasan dan keahlian kader sekaligus menjadi persyaratan untuk memasuki tahap ketiga Pelatihan Formal Basic (PKL). *Follow up* PKD diarahkan pada studi-studi pengembangan atau diskusi-diskusi intens, sebagai upaya peningkatan kualitas kader pergerakan.<sup>52</sup> Studi intens ini dilakukan melalui forum *small group*, dimana kader diarahkan untuk memiliki *sense of movement* dengan melakukan pengkajian-pengkajian secara intensif dan terus menerus mengenai berbagai persoalan actual di masyarakat dan tokoh-tokoh gerakan rakyat dan atau gerakan sosial. Apabila dipandang perlu, forum *small group* dapat didampingi oleh seorang fasilitator atau kader dengan kualifikasi telah lulus PKL, serta memiliki penguasaan yang

---

<sup>52</sup> *Ibid*,

relatif lebih luas atas persoalan yang menjadi konsens dari small group yang bersangkutan.

Selain *follow up* di atas, setelah PKD seorang kader pergerakan juga harus mengikuti dua pelatihan formal pengembangan, yang juga merupakan syarat mutlak bagi keikutsertaan kader bersangkutan dalam PKL. Kedua pelatihan itu adalah:

1. Sekolah Analisa Sosial

Disamping dimaksudkan untuk memperkokoh komitmen sosial warga pergerakan, pelatihan ini juga dimaksudkan untuk membekali kader pergerakan tentang perangkat analisa sosial yang mutlak diperlukan dalam berbagai aksi dan kemasyarakatan PMII. Panduan dan kurikulum pelatihan ini dapat dilihat pada bagian ketiga buku ini.

2. *Pengembangan Ketrampilan Bahasa Asing (Inggris intermediate)*

Target wajib minimal yang harus dicapai adalah selain penguasaan dalam memahami naskah-naskah berbahasa Inggris (*translition*) juga kemahiran (*fluently*) atas kosa kata dan kalimat-kalimat percakapan forum (*English of meeting*) Pelatihan ini dapat dilakukan secara individual dengan mengikuti kursus reguler atau yang diadakan oleh PMII sendiri.

Setelah PKD, seorang kader pergerakan harus mengikuti minimal satu pelatihan formal pengembangan yang bersifat pilihan, yang juga merupakan syarat mutlak bagi keikutsertaan kader bersangkutan dalam PKL. Pelatihan formal pengembangan kader atas pilihan-pilihan peran sosial transformatif atau gerakan/aksi minat, kecenderungan dan potensi masing-masing kader. Pelatihan-pelatihan tersebut adalah:

1. Pelatihan Advokasi Hukum (Pralegal)

Pelatihan ini dimaksudkan untuk melahirkan kader-kader yang memiliki kesadaran kritis terhadap terjadinya pelanggaran HAM dan *civil violent* serta kemampuan praksis dalam melakukan penegakan hokum pada segenap sector kehidupan.

2. Pelatihan Advokasi Petani dan Nelayan

Pelatihan ini dimaksudkan unutm melahirkan kader-kader yang memiliki kesadaran kritis terhadap terjadinya marginalisasi atas petani/nelayan serta kemampuan praksis dalam melakukan penguatan (empowerment) terhadap mereka.

3. Pelatihan Advokasi Lingkungan

Pelatihan ini selain dimaksudkan untuk membekali kader pergerakan dengan diskursus

lingkungan beserta konsepsi paradigmatic yang mendasarinya; dan terjadinya pelanggaran hukum lingkungan; juga kemampuan analitis dan praksis serta managerial dalam penegakan hukum lingkungan menuju terciptanya tatanan semua aspek kehidupan yang ramah lingkungan.

#### 4. Pelatihan advokasi Buruh

Pelatihan ini dimaksudkan untuk melahirkan kader-kader yang memiliki kesadaran kritis terhadap terjadinya marginalisasi atas buruh serta kemampuan praksis dalam melakukan penguatan (*empowerment*) terhadap mereka.

#### 5. Pelatihan Advokasi Perempuan

Pelatihan ini dimaksudkan untuk melahirkan kader-kader yang memiliki wawasan tentang kesetaraan gender dan kesadaran kritis terhadap terjadinya ketidakadilan atas perempuan serta kemampuan praksis dalam melakukan penegakan atas hak-hak mereka.

#### 6. Pelatihan Penelitian Akademik

Pelatihan ini selain dimaksudkan untuk membekali kader pergerakan dengan perangkat dasar ilmu pengetahuan beserta aspek ontologis dan aksiologisnya, juga untuk membekali kemampuan

analitis dan metodologis dalam pembuktian akademik terhadap kasus-kasus empirik khususnya yang menyangkut sector-sektor kehidupan publik.

#### 7. Pelatihan Riset Aksi Partisipatoris (PAR)

Pelatihan ini selain dimaksudkan untuk membekali kader pergerakan dengan perangkat dasar ilmu pengetahuan beserta aspek ontologis dan aksiologisnya, juga untuk membekali kemampuan analitis dan metodologis dalam melakukan riset-riset aksi partisipatoris.

#### 8. Pelatihan Jurnalistik dan Manajemen Informasi

Pelatihan ini selain dimaksudkan untuk membekali kader pergerakan dengan dimensi-dimensi dasar jurnalistik dan informatika beserta aspek ontologis dan aksiologisnya, juga untuk membekali kemampuan analitis dan praksis atau managerial dalam pengelolaan informasi dan penciptaan opini.

#### 9. Pelatihan Kewirausahaan dan Penguatan Ekonomi Rakyat

Pelatihan ini selain dimaksudkan untuk melahirkan kader-kader pergerakan yang memiliki kesadaran kritis dan transformatif mengenai persoalan ekonomi dan politik, juga untuk membekali kemampuan

praxis dalam menciptakan dan memanfaatkan peluang pengembangan usaha dan kewirausahaan, menuju terciptanya ekonomi rakyat yang kuat.

**e. Pelatihan Kader Lanjut, disingkat PKL**

Tahapan ini merupakan fase spesifikasi untuk mengarahkan kader kepada kemampuan pengelolaan organisasi secara professional.<sup>53</sup> Dengan pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai dan misi organisasi yang telah ditanamkan pada PKD, maka dalam PKL ini kader ditempa dan dikembangkan seluruh potensi dirinya untuk menjadi seorang pemimpin yang menyadari sepenuhnya amanah kekhalfahanya dengan didukung oleh kematangan leadership dan kemampuan managerial. Output dari pelatihan tahap ini adalah “*Leader of Movement and Institution*”.

**f. Follow up PKL**

*Follow up* PKL dilakukan melalui (dalam bentuk) pengelolaan aksi sosial transformatif. Hal ini dimaksudkan untuk peningkatan kualitas kepemimpinan kader pergerakan, baik dalam rangka pengembangan organisasi maupun dalam memecahkan persoalan-persoalan strategis

---

<sup>53</sup> *Ibid*, dijelaskan pula dalam modul kaderisasi PB.PMII bahwa, proses Pelatihan Kader Lanjut ini adalah pelatihan yang sangat selektif. Tidak semua kader dapat di ikutsertakan dalam pelatihan ini. Pelatihan ini di ikuti oleh kader- kader pilihan yang telah menempuh jenjang kaderisasi formal setingkat PKD dan dinyatakan lolos dalam seleksi yang dilakukan oleh team fasilitator (dari Pengurus Besar dan Pengurus Koordinator Cabang).

yang berkaitan dengan dinamika internal organisasi dan dinamika eksternal yang terjadi di masyarakat. Selain *follow up* di atas, terdapat dua bentuk Pelatihan Paska PKL, yakni:

1. Pelatihan Human dan Komunikasi Publik.

Pelatihan ini selain dimaksudkan untuk membekali kader pergerakan dengan dimensi-dimensi dasar *human realition* dan komunikasi publik, juga untuk membekali kemampuan praksis dalam pengembangan kepribadian, melakukan komunikasi (lobby, negoisasi dll) serta kemampuan menjalin kemitraan dengan berbagai pihak menuju terciptanya *performance* PMII yang simpataik, *perfect* dan disegani. Pelatihan formal pengembangan jenis ini wajib diikuti oleh semua anggota pergerakan.

2. Pelatihan Fasilitator Pelatihan

Pelatihan ini dimaksudkan untuk melahirkan kader-kader pergerakan yang memiliki kemampuan sebagai fasilitator untuk semua jenis pelatihan yang di di PMII. Panduan dan kurikulum untuk kedua jenis pelatihan tersebut dapat dilihat pada bagian ketiga buku ini.

## C. Konsep Insan Ulul Albab

### 1. Pengertian Insan Ulul Albab

Istilah ulul albab terdiri dari dua kata, yaitu ulul dan albab. Kata *uluu* atau *ulii* menurut kamus bahasa Arab berarti “yang mempunyai” atau “yang mempunyai”. Adapun makna “yang dipunyai” diwakili oleh kata *albab* yang merupakan bentuk jamak dari kata *lubb* – sebuah kata benda yang berarti intisari, isi, atau bagian penting dari sesuatu.<sup>54</sup>

Imam al- Ghazali<sup>55</sup>, dalam *Ihya’ Ulumuddin*, ketika memberikan penjelasan mengenai makna dari kata *lubb* yang banyak ditemukan dalam al-Qur’an, ia membuat perumpamaan dengan menggunakan buah kelapa. Bahwa hati manusia menurutnya, seperti buah kelapa yang terdiri dari beberapa bagian. Bagian yang paling luar yang disebut dengan *al- Qiys* adalah bagian kulit atau sabut kelapa. Sedangkan lapisan yang kedua setelah *al-Qiys* yaitu tempurung atau batok kelapa. Dan bagian ketiga adalah daging kelapa yang disebut dengan *lubh* (inti buah kelapa). Satu- satunya perangkat dalam diri manusia untuk mencapai *ma’rifatillah* adalah *qolb*-nya.<sup>56</sup>

<sup>54</sup> Wassil, Ahmad, Jan, Tafsir Qur’an Ulul Albab, (Bandung: PT Karya Kita. 2009), hal 2. Dijelaskan pula bahwa, istilah ulul albab oleh para mufassir Indonesia dan mancanegara yang menerjemahkan Al- Qur’an diartikan menjadi beberapa macam: pertama, orang-orang yang berakal. Istilah tersebut diterjemahkan oleh Prof. Dr. Mahmud Yunus dalam kitab *Terjemah Al- Qur’anul Karim*: Tim Departemen Agama dalam kitab *Al- Qur’an dan Terjemah*. Kedua, orang- orang yang mempunyai pikiran. Ketiga, orang- orang yang mengerti. Keempat, orang- orang yang berakal kuat. Kelima, *men of understanding*.

<sup>55</sup> Al- ghazali, *Ihya’ Ulumuddin*, juz III, (Singapura: Sulaiman Mara’i) hal. 11

<sup>56</sup> Al- Ghozali, *Ihya’ Ulumuddin*, juz IV, ibid, hal. 288.



Kata ulul albab ditemukan dan terulang sebanyak 16 kali dalam al- Qur'an. Adapun ayat- ayat yang menjelaskan konsep insan ulul albab termanifestasikan dalam QS. Al- Baqarah ayat 179, 197, 269, QS. Ali Imron ayat 7 dan 190, QS. Al- Ma'idah ayat 100, QS. Yusuf ayat 111, QS. Ar- Ra'd ayat 19, QS. Ibrahim ayat 52, QS. Shad ayat 29 dan 43, QS. Az- Zumar ayat 9, 18, dan 21, QS. Al- Mukmin ayat 54, dan QS. Al- Thalaq ayat 10.

Dari ayat- ayat yang termaktub di atas, diperoleh temuan bahwa, ulul albab memiliki 16 karakteristik sebagai berikut:<sup>57</sup>

1. Orang yang memiliki akal pikiran yang murni dan jernih yang tidak diselubungi oleh kabut- kabut yang dapat melahirkan kekacauan dalam berfikir. Termasuk didalamnya adalah orang yang mampu menyelesaikan masalah dengan adil.
2. Orang yang siap dan mampu hidup dalam suasana pluralisme dan berusaha menghindari interaksi yang dapat menimbulkan disharmoni, kesalah fahaman dan keretakan hubungan.
3. Orang yang mampu menangkap pelajaran, memilah dan memilih mana jalan yang benar dan baik serta mana jalan yang salah dan buruk. Dan mampu menerapkan jalan yang benar dan baik (jalan Allah) serta

---

<sup>57</sup> Muhaimin, Arah Baru Pengembangan Pendidikan Islam, (Bandung: Yayasan Nuansa Cendekia,2003) hal. 270

menghindar dari jalan yang salah dan buruk (jalan setan).

4. Orang yang giat melakukan kajian dan penelitian sesuai dengan bidangnya dan berusaha menghindari fitnah dan mala petaka dari proses dan hasil kajian atau penelitiannya.
5. Orang yang mementingkan kualitas diri disamping kuantitasnya, baik dalam keyakinan, ucapan maupun perbuatan.
6. Orang yang selalu sadar akan kehadiran Tuhan dalam segala situasi dan kondisi, baik saat bekerja maupun istirahat, dan berusaha mengenali Allah dengan kalbu (Dzikir), serta mengenali alam semesta dengan akal (Pikir), sehingga sampai kepada bukti yang sangat nyata tentang keesaan dan kekuasaan Allah SWT.
7. Orang yang cernen terhadap kesinambungan pemikiran dan sejarah, sehingga tidak mau melakukan loncatan sejarah. Dengan kata lain, ia mau menghargai khazanah intelektual dari para pemikir, cendekiawan, atau ilmuan sebelumnya.
8. Orang yang memiliki ketajaman hati dalam menangkap fenomena yang dihadapinya.

9. Orang yang mampu dan bersedia mengingatkan orang lain berdasarkan ajaran dan nilai- nilai ilahi dengan cara yang lebih komunikatif.
10. Orang yang suka merenungkan dan mengkaji ayat- ayat Tuhan baik yang *Tanzilyah* (wahyu) maupun yang *Kauniyah* (alam semesta) dan berusaha menangkap pelajaran darinya.
11. Orang yang sabar dan tahan uji walaupun ditimpa musibah dan diganggu oleh syaithon.
12. Orang yang mampu membedakan mana yang lebih bermanfaat dan menguntungkan dan mana pula yang kurang bermanfaat dan menguntungkan bagi kehidupannya di dunia dan di akherat kelak.
13. Orang yang bersikap terbuka terhadap pendapat, ide, atau teori dari manapun datangnya, dan ia selalu menyiapkan *grand concept or theory* atau kriteria yang jelas dibangun dari petunjuk wahyu, kemudian menjadikannya sebagai piranti dalam mengkritisi pendapat, ide, atau teori tersebut, selanjutnya berusaha dengan sungguh- sungguh dalam mengikuti pendapat, ide, atau teori yang terbaik.
14. Orang yang sadar dan peduli terhadap pelestarian lingkungan hidup.

15. Orang yang berusaha mencari petunjuk dan pelajaran dari fenomena historis atau kisah- kisah terdahulu.

16. Orang yang tidak mau berbuat onar, keresahan, dan kerusuhan, serta berbuat makar di masyarakat.

## **2. Ciri- ciri Insan Ulul Albab**

Insan Ulul Albab memiliki 5 ciri antara lain kekokohan akidah, kedalaman spiritual, komitmen terhadap akhlak yang mulia, keluasan ilmu, dan kematangan profesional. Kelima ciri tersebut berdasarkan hasil kajian terhadap istilah "*Ulul Albab*" yang terdapat dalam 16 ayat Al-Qur'an. Ditemukan adanya 16 karakteristik yang dapat dituangkan dalam 5 ciri utama yakni:

1. Selalu sadar akan kehadiran Tuhan pada dirinya dalam segala situasi dan kondisi, sambil berusaha mengenali Allah dengan kalbu (zikir) serta mengenali alam semesta dengan akal (pikir), sehingga sampai kepada bukti yang sangat nyata akan keagungan Allah swt dengan segala ciptaannya.
2. Tidak takut kepada siapapun kecuali kepada Allah, serta mampu memisahkan yang jelek dari yang baik, kemudian dipilih yang baik walaupun harus sendirian dalam mempertahankan kebaikan itu dan walaupun kejelekan itu dipertahankan oleh sekian banyak orang.

3. Mementingkan kualitas hidup baik dalam keyakinan, ucapan maupun perbuatan, sabar dan tahan uji walaupun ditimpa musibah dan diganggu oleh syetan (jin dan manusia), serta tidak mau membuat onar, keresahan, kerusuhan dan berbuat makar di masyarakat.
4. Bersungguh- sungguh dalam mencari dan menggali ilmu pengetahuan, dan kritis dalam menerima pendapat, teori atau gagasan dari mana pun datangnya, serta pandai menimbang-nimbang untuk ditemukan yang terbaik.
5. Bersedia menyampaikan ilmunya kepada orang lain untuk memperbaiki masyarakatnya, dan tidak suka duduk berpangku tangan di laboratorium belaka, serta hanya terbenam dalam buku-buku di perpustakaan, tetapi justru tampil di hadapan masyarakat, terpanggil hatinya untuk memecahkan problem yang ada di tengah-tengah masyarakat.

### **3. Insan Ulul Albab ‘ala PMII**

Individu-individu yang membentuk komunitas PMII dipersatukan oleh konstruksi ideal seorang manusia. Secara idiologis, PMII merumuskannya Ulul Albab sebagai citra diri kader PMII.<sup>58</sup> Ulul Albab secara umum didefinisikan sebagai seseorang yang selalu haus akan ilmu pengetahuan (olah pikir) dan ia pun tak

---

<sup>58</sup> AD/ ART PMII

lupa mengayun zikir. Dengan sangat jelas Ulul Albab disarikan dalam motto PMII: *dzikir, fikir, dan amal sholeh*. Dalam Al Quran secara lengkap kader Ulul Albab digambarkan sebagai berikut:

1. Al-Baqarah (2): 179

وَلَكُمْ فِي الْقِصَاصِ حَيٰوةٌ يَاۤأُولِيَ ٱلْأَلْبٰبِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ ﴿١٧٩﴾

*“dan dalam hukum qishos itu ada (jaminan kelangsungan) hidup bagimu, hai Ulul Albab, supaya kamu bertaqwa”*.<sup>59</sup>

Ayat di atas menjelaskan bahwa memberikan jaminan atas kelangsungan hidup. Dengan tidak melakukan pembunuhan terhadap sesama kecuali dengan cara yang dibenarkan oleh syari’at. Ayat ini menjelaskan hal yang sangat prinsip dan rasa cinta terhadap kehidupan yang menjadi dasar kecerdasan emosional. Disamping ketaqwaan kepada Allah yang merupakan kecerdasan spiritual, dalam ayat ini mengandung dua kecerdasan yaitu EQ dan SQ.

2. Al-Baqarah (2): 197

وَتَزَوَّدُواْ فَإِنَّ خَيْرَ ٱلزَّادِ ٱلتَّقْوَىٰ وَٱتَّقُونِ يَاۤأُولِيَ ٱلْأَلْبٰبِ ﴿١٩٧﴾

*“dan apa yang kamu kerjakan berupa kebaikan, niscaya Allah mengetahuinya. Berbekallah, dan sebaik-baik bekal adalah taqwa dan bertaqwalah kepada-Ku wahai Ulul Albab”*.<sup>60</sup>

Ayat ini menjelaskan bahwa karakter ulul albab ketika melakukan ibadah seperti haji yang dilakukan secara kolektif. Ia

<sup>59</sup> Al- Qur’an dan terjemahnya (CV. Penerbit Diponegoro) 2005, hal. 27.

<sup>60</sup> *Ibid*, hal 31

akan menjaga interaksi, komunikasi, dan sopan santun dalam berbicara, malu berkata kotor yang mengandung reaksi negatif dari sesamanya, karena tahu pasti bahwa, apa yang dilakukannya diketahui dan diawasi oleh Allah SWT.

### 3. Ali-Imran (3): 7

هُوَ الَّذِي أَنْزَلَ عَلَيْكَ الْكِتَابَ مِنْهُ آيَاتٌ مُحْكَمَاتٌ هُنَّ أُمُّ  
الْكِتَابِ وَأُخَرُ مُتَشَابِهَاتٌ فَأَمَّا الَّذِينَ فِي قُلُوبِهِمْ زَيْغٌ فَيَتَّبِعُونَ مَا  
تَشَابَهَ مِنْهُ ابْتِغَاءَ الْفِتْنَةِ وَابْتِغَاءَ تَأْوِيلِهِ ۗ وَمَا يَعْلَمُ تَأْوِيلَهُ إِلَّا  
اللَّهُ وَالرَّاسِخُونَ فِي الْعِلْمِ يَقُولُونَ ءَأَمَّنَّا بِهِ ۗ كُلٌّ مِّنْ عِنْدِ رَبِّنَا  
وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٧﴾

*“Dialah yang menurunkan Al-Kitab kepada kamu. Diantara isinya ada ayat-ayat muhkamah sebagai pokok-pokok isi Al-Quran dan yang lain (ayat-ayat) mutasyabihat. Adapun orang yang dalam hatinya condong kepada kesesatan, maka mereka mengikuti sebagian ayat-ayat mutasyabihan untuk menimbulkan fitnah dan untuk mencari-cari tugas akhir-awalnya. Dan orang-orang yang mendalam ilmunya mengatakan “kamu beriman kepada ayat-ayat mutasyabihat, semua itu dari sisi Tuhan kami”. Dan kami tidak dapat mengambil pelajaran darinya melainkan Ulul Albab”.*<sup>61</sup>

Ulul albab dalam ayat ini adalah mereka yang *tarasukh fi-ilm* (memiliki pengetahuan yang luas) dan hatinya tidak condong kepada kesesatan. Tidak mendatangkan fitnah dan mencari-cari *ta'wil* sesuka hatinya dari ayat-ayat Allah, melainkan mereka yang beriman kepada ayat-ayat mutasyabihat. Semua itu dari sisi Allah,

<sup>61</sup> *Ibid*, hal. 50

itulah pelajaran yang diambil oleh orang-orang yang berakal (*ulul albab*).

4. Ali –Imran (3): 190

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَأَحْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لَآيَاتٍ  
لِّأُولِي الْأَلْبَابِ ﴿١٩٠﴾

“*sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi dan silih bergantinya malam dan siang terdapat bagi tanda-tanda Ulul Albab*”.<sup>62</sup>

Pada ayat ini, Allah SWT menjelaskan tiga aktifitas insan ulul albab yaitu: *pertama*, senantiasa mengingat Allah SWT (berdzikir). Allah sebagai sebuah bentuk kesadaran spiritual dan keberagamaannya.<sup>63</sup> Dengan berdzikir, ia selalu mendapatkan petunjuk dan bimbingan dalam bersikap dan bertindak, atau setidaknya apa yang dilakukannya secara transendental mengatasnamakan Allah SWT, karena itu ia berupaya menghindari dari perbuatan yang merusak dan merugikan agar memiliki makna atau nilai ibadah.

*Kedua*, memikirkan penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang sebagai kegiatan intelektual kognitif, yang pada berikutnya ia dapat menentukan apa yang harus diperbuat oleh dirinya sebagai *Kholifah fi al- Ard* dan menjaga keseimbangan agar tetap *survive* dan dapat menghadirkan manfaat

<sup>62</sup> *Ibid*, hal. 75

<sup>63</sup> *Loc.cit.wassil,Ahmad,Jan, Tafsir Qur'an Ulul Albab*, hal. 11



bagi kehidupan. *Ketiga*, menyadari kebesaran Allah akan membentuk suatu mentalitas atau (emosi) yang agung. Hanya dengan kesadaranya yang tinggi terhadap kebesaran Allah dan dengan mentalitas yang agung, maka insan ulul albab akan mudah memadukan antara kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ), antara moral yang terbangun dalam komunitasnya dan agama yang diwahyukannya.

5. Al-Maidah (5): 100

قُلْ لَا يَسْتَوِي الْخَبِيثُ وَالطَّيِّبُ وَلَوْ أَعْجَبَكَ كَثْرَةُ الْخَبِيثِ  
فَاتَّقُوا اللَّهَ يَا أُولِي الْأَلْبَابِ لَعَلَّكُمْ تَفْلِحُونَ ﴿١٠٠﴾

*“katakanlah: tidak sama yang buruk dan yang baik, meskipun banyaknya yang buruk itu menarik hatimu, maka bertaqwalah kepada Allah hai Ulul Albab, agar kamu mendapat keuntungan”*.<sup>64</sup>

6. Al-Ra’ad (13): 19

أَفَمَنْ يَعْلَمُ أَنَّمَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ الْحَقُّ كَمَنْ هُوَ أَعْمَىٰ إِنَّمَا  
يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿١٩﴾

*“adakah orang yang mengetahui bahwasanya apa yang diturunkan kepadamu dari tuhanmu itu benar-benar sama dengan orang yang buta? Hanyalah Ulul Albab saja yang dapat mengambil pelajaran”*.<sup>65</sup>

<sup>64</sup> Al- Qur’an dan terjemahnya (CV. Penerbit Diponegoro) 2005

<sup>65</sup> *Ibid*,

## 7. Ibrahim (14): 52

هَذَا بَلَّغٌ لِلنَّاسِ وَلِيُنذَرُوا بِهِ ۖ وَلِيَعْلَمُوا أَنَّمَا هُوَ إِلَهُهُ وَاحِدٌ  
وَلِيَذْكُرُوا أُكُلَ الْأَلْبَابِ ﴿٥٢﴾

“(Al-Quran) ini adalah penjelasan sempurna bagi manusia dan supaya mereka diberi peringatan dengannya dan supaya mereka mengetahui bahwasanya Dia adalah Tuhan Yang Maha Esa dan Agar Ulul Albab mengambil pelajaran”.<sup>66</sup>

## 8. Shaad (38): 29

كُتِبَ أَنْزَلْنَاهُ إِلَيْكَ مُبْرَكٌ لِيَدَّبَّرُوا آيَاتِهِ ۖ وَلِيَتَذَكَّرَ أُولُوا  
الْأَلْبَابِ ﴿٢٩﴾

“ini adalah sebuah kitab yang diturunkan kepadamupenuh dengan berkah supaya mereka memperhatikanayat-ayatnya supaya mendapat pelajaran Ulul Albab”.<sup>67</sup>

Ayat di atas menjelaskan tentang kecerdasan emosional yang berkaitan dengan kesabaran, pengelolaan emosi, dimana bercerita tentang kesabaran Nabi Ayyub dan isterinya, sehingga ia menjadi orang yang memiliki resistensi terhadap berbagai cobaan dalam hidup ini. Namun demikian, ia tidak patah semangat, tetap ulet, untuk mencari jalan keluar dari kesulitan dan tetap optimis, tetap berbudi pekerti yang mulia, sehingga keberhasilan juga yang dirasakan dari usaha kerasnya, dan bertawakkal setelah berusaha.<sup>68</sup>

<sup>66</sup> Ibid,

<sup>67</sup> Ibid,

<sup>68</sup> Wassail. Ahmad. Op. Cit. Hal.11

9. Al-Zumar (39): 17-18<sup>69</sup>

وَالَّذِينَ أَحْتَنَبُوا الظُّغُوتَ أَن يَعْبُدُوهَا وَأَنَابُوا إِلَى اللَّهِ لَهُمُ  
 الْبُشْرَىٰ ۚ فَبَشِّرْ عِبَادِ ﴿١٧﴾ الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ  
 أَحْسَنَهُ ۚ أُولَٰئِكَ الَّذِينَ هَدَى اللَّهُ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْوَالِئِبِ



“dan orang-orang yang menjauhi taghut yaitu tidak menyembahnya dan kembali kepada Allah, bagi mereka berita gembira, sebab itu sampaikanlah berita itu kepada hamba-hamba-Ku, yang mendengarkan perkataan dan mengikuti apa yang terbaikdiantaranya. Mereka itulah orang-orang yang diberi Allah petunjuk dan mereka itulah Ulul Albab”.

Ayat di atas menjelaskan tentang ulul albab sebagai hamba Allah yang mendengarkan, memahami, dan mengamalkan petunjuk al-Qur’an, sehingga terlahirlah sikap optimis untuk selalu mendapatkan petunjuk Allah. Menjadikan manusia yang tidak mudah putus asa dengan selalu mengharapkan petunjuk Tuhannya.

## 10. Al-Zumar (39):21

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ أَنزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً فَسَلَكَهُ يَنبِيعَ فِي الْأَرْضِ  
 ثُمَّ يُخْرِجُ بِهِ زَرْعًا مُّخْتَلِفًا أَلْوَانُهُ ثُمَّ يَهِيجُ فَتَرَاهُ مُصْفَرًّا ثُمَّ  
 يَجْعَلُهُ حُطَامًا ۚ إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَذِكْرًا لِأُولِي الْأَلْبَابِ ﴿٢١﴾

“apakah kamu tidak memperhatikan bahwa sesungguhnya Allah menurunkan air langit dari bumi, maka diaturnya menjadi sumber-sumber di bumi kemudian ditumbuhkan dengan air itu tanaman-

<sup>69</sup> Ibid, hal. 460

*tanaman yang bermacam-macam warnanya, lalu ia menjadikan kering lalu kamu melihatnya kekuning-kuningan, kemudian dijadikan-Nya hancur berderai-derai. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat pelajaran bagi Ulul Albab”.*

11. Al-Mu'min (40): 53-54

وَلَقَدْ آتَيْنَا مُوسَى الْهُدَى وَأَوْرَثْنَا بَنِي إِسْرَائِيلَ الْكِتَابَ ﴿٥٣﴾  
هُدًى وَذِكْرَى لِأُولِي الْأَلْبَابِ ﴿٥٤﴾

*“dan sesungguhnya telah kami berikan petunjuk kepada Musa, dan kami wariskan taurat kepada bani Israil untuk menjadi petunjuk dan peringatan bagi bani Ulul Albab”.*

12. Al-Talaq (65): 10

أَعَدَّ اللَّهُ لَهُمْ عَذَابًا شَدِيدًا ۖ فَاتَّقُوا اللَّهَ يَأُولِي الْأَلْبَابِ الَّذِينَ ءَامَنُوا قَدْ أَنْزَلَ اللَّهُ إِلَيْكُمْ ذِكْرًا ﴿١٠﴾

*“Allah menyediakan bagi mereka orang-orang yang mendurhakai perintah Allah dan Rosul-Nya azab yang keras, maka bertaqwalah kepada Allah hai Ulul Albab, yaitu orang-orang yang beriman. Sesungguhnya Allah telah menurunkan peringatan kepadamu”.*<sup>70</sup>

Ulul albab adalah mereka yang tidak suka meniru orang-orang yang suka berbuat dosa. Pikiran sehatnya menjadikannya pandai berkomunikasi, selalu waspada sehingga mereka tidak menginginkan musibah itu menimpa dirinya, keluarga, dan lingkungannya. Cukup jadi pelajaran baginya peristiwa atau kisah dari orang yang di adzab Allah karena dosa- dosa yang dilakukan atas dasar kesombongannya.

<sup>70</sup> *Ibid*, hal. 559

Maka dari itu manusia ulul albab diharapkan memiliki kemampuan untuk mengambil pelajaran dari kisah- kisah dan tidak menyombongkan dirinya, serta teguh memegang amanah, tidak merusak perjanjian, serta pandai berkomunikasi.<sup>71</sup>

Dari elaborasi teks diatas, komunitas Ulul Albab dapat dicirikan sebagai berikut:

- a. berkesadaran Historis-primodial atas relasi Tuhan-Manusia dan Alam
- b. berjiwa optimis-transendental atas kemampuan mengatasi masalah kehidupan
- c. berpikir secara dialektis
- d. bersikap kritis
- e. bertindak transformatif

Sikap atau gerakan seperti ini bisa berinspirasi pada suatu pandangan keagamaan yang transformatif. Ulul Albab adalah orang yang mampu mentransformasikan keyakinan keagamaan atau ketaqwaan dalam pikiran dan tindakan yang membebaskan; melawan *Thaghut*.

---

<sup>71</sup> *Ibid*, hal. 12