
Pentingnya Kaderisasi Kepemimpinan Untuk Mewujudkan Pemimpin Muda Hindu Yang Inovatif

I Gede Dharman Gunawan¹, Pranata², Ni Wayan Gateri³,
Lilik⁴, I Putu Widyanto⁵, Ririn Rianti⁶

¹²³⁴⁵⁶Institut Agama Hindu Negeri Tampung Penyang Palangka Raya

¹dharman.gunawan@gmail.com, ²adityaken@yahoo.com, ³wayan_gateri@yahoo.co.id,

⁴lilik4774@gmail.com, ⁵putuwidyanto@gmail.com, ⁶ririnriantirin@gmail.com

ABSTRAK

Kaderisasi kepemimpinan dewasa ini keberadaannya sangat penting. Generasi muda milenial di harapkan menjadi pemimpin yang memiliki potensi dan kemampuan untuk beradaptasi menyelesaikan permasalahan di masa depan, baik di bidang teknologi, menghadapi globalisasi, dan segala perubahan. Kepemimpinan dapat tumbuh dari dalam diri yang disebut bakat lahir, ditambah dengan pendidikan formal maupun informal. Dengan adanya kaderisasi kepemimpinan yang baik dan berkelanjutan, sehingga dapat mewujudkan pemimpin muda Hindu yang inovatif. Kemampuan kepemimpinan generasi muda Hindu akan semakin baik apabila terus diasah dengan pengalaman pelatihan dari proses pengkaderan, oleh karena itu dengan adanya kaderisasi tersebut. Pemimpin muda Hindu akan menjadi seorang pemimpin yang kuat dan inovatif di masa yang akan datang.

Kata kunci: Kaderisasi Kepemimpinan, Pemimpin Muda, Inovatif

I. Pendahuluan

Roda kepemimpinan tidak luput dari kaderisasi, oleh karenanya tidak akan berjalan sebuah organisasi tanpa adanya penerus. Sehingga perlu persiapan khusus untuk membentuk seseorang menjadi seorang pemimpin yang matang. Dimana kader merupakan hal yang sangat penting sebagai sumber daya manusia yang melakukan proses pengelolaan dalam suatu organisasi atau institusi. Masyarakat dan bangsa Indonesia dituntut bersatu padu dalam menyiapkan dan membentuk para calon pemimpinnya di semua lapisan, pada seluruh bidang, dalam semua organisasi dan kelembagaan informal maupun formal, agar pada saat dibutuhkan dapat tersedia pemimpin yang berkualitas serta handal, yaitu para pemimpin yang amanah, adil, visioner, mampu, dan kuat dalam jumlah dan mutu yang memadai pada seluruh struktur system kepemimpinan yang dibutuhkan (Kartakusumah, 2006:8).

Persoalan yang muncul adalah bagaimana pemimpin suatu organisasi itu dapat mengatasi dan menelaraskan segala macam kontradiksi tersebut untuk mendukung

tercapainya tujuan suatu organisasi. Oleh sebab itu, diperlukan adanya pemimpin yang efektif dan berkualitas, yaitu seorang pemimpin yang mampu menghadapi dan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta gerak masyarakat yang selalu berkembang dan terkadang perkembangannya sangat cepat (Syahputra dan Darmansyah, 2020:20). Sejalan dengan hal tersebut, kader suatu organisasi perlu dilatih dan dipersiapkan dengan berbagai keterampilan dan disiplin ilmu, sehingga dia memiliki kemampuan di atas rata-rata orang pada umumnya. Kader merupakan sumber daya manusia sebagai calon anggota yang disiapkan dalam organisasi yang melakukan proses seleksi yang dilatih dan dipersiapkan untuk memiliki keterampilan dan disiplin ilmu. Proses seleksi dapat disebut juga kaderisasi. Fungsi dari kaderisasi adalah mempersiapkan calon-calon (embrio atau regenerasi) yang siap melanjutkan tongkat estafet perjuangan sebuah organisasi. Peran kaderisasi dalam organisasi sebagai berikut pewarisan nilai-nilai organisasi yang baik, penjamin keberlangsungan organisasi, dan sarana belajar bagi anggota. Dalam hal ini, proses kaderisasi dalam organisasi kepemudaan telah dilaksanakan melalui kegiatan pelatihan tentang kepemimpinan. Sejalan dengan hal tersebut, kaderisasi merupakan suatu proses pendewasaan. Persiapan untuk menjadi penerus tersebut tentunya harus mengikuti dan melalui tahapan proses, mulai dari perekrutan, seleksi, pemantauan, pengkaderan dan penempatan. Melalui pelatihan dan jenjang karir untuk sampai di puncak.

Tanpa adanya kaderisasi sulit dibayangkan bagaimana sebuah organisasi kedepannya bisa berjalan dan melakukan tugas-tugas keorganisasiannya. Kaderisasi adalah sebuah keniscayaan dan mutlak sangat diperlukan dalam membangun struktur kerja yang mandiri dan berkelanjutan. Tanpa kaderisasi dalam organisasi maka tidak akan adanya pemimpin di masa yang akan datang dan tentunya akan terjadi kegagalan pengelolaan. Hal ini sangat erat kaitannya dengan proses yang akan dijalankan ditataran kehidupan sosial, bagaimana menciptakan kaderisasi yang intelek untuk mendekati kesempurnaan perubahan sikap dan perilaku serta pendewasaan. Dalam suatu organisasi pastinya sangat membutuhkan kaderisasi atau penerus, agar keberlangsungan organisasi tersebut bertahan dan maju. Pemimpin yang berdaya saing dan professional memang sulit dicari, namun tidak menutup peluang juga dapat dicari sesuai dengan harapan warga masyarakat yang dipimpinya. Pemimpin berdaya saing dan professional pada intinya pemimpin yang membuat semuanya merasa senang untuk dipimpin dan dilayani secara proporsional, bertanggung jawab, adil, bijaksana, dan santun (Subagiasta, 2016:113).

Dalam tulisan ini terdapat dua hal pokok yang perlu dianalisis lebih lanjut yakni bagaimana kaderisasi kepemimpinan dan bagaimana pula pemimpin muda Hindu yang inovatif yang diisi oleh para generasi muda Hindu yang terus mempersiapkan diri dengan baik dan sungguh-sungguh sebagai kader penerus dalam kepemimpinan di masa yang akan datang.

II. Pembahasan

2.1 Kaderisasi Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang bisa menyiapkan dan menghasilkan calon-calon pemimpin pengganti yang baik atau bahkan lebih baik dari pemimpin yang sudah ada. Proses kaderisasi harus dilakukan oleh setiap pimpinan, agar Institusi atau organisasi terus berjalan dengan baik. Menurut Kartakusumah (2006:51) bahwa kader diartikan sebagai sekelompok orang yang terorganisir secara terus menerus dan menjadi tulang punggung bagi suatu kesatuan yang lebih besar. Karena itu, maka sedikitnya ada tiga ciri utama yang terintegrasi dalam setiap orang kader, yaitu meliputi: (1) Seorang kader bergerak dan terbentuk di dalam organisasi, mengetahui dan melaksanakan aturan-aturan organisasi, (2) memiliki komitmen yang permanen dan utuh dalam memperjuangkan dan melaksanakan kebenaran, dan (3) Setiap kader memiliki kualitas standar yang ditentukan dan telah ditetapkan oleh organisasi.

Kepemimpinan mengacu pada sebuah proses untuk mengerakan sekumpulan orang menuju ke suatu tujuan yang telah ditetapkan dengan mendorong mereka bertindak tanpa memaksa. Kepemimpinan yang efektif yaitu intelegensi yang cukup tinggi, kemampuan melakukan analisis situasi dalam mengambil keputusan, dan kemampuan mengaplikasikan hubungan manusiawi yang efektif agar keputusan dapat dikomunikasikan. Kesempatan yang diberikan tersebut merupakan kegiatan yang berisikan upaya-upaya yang mendukung bagi terbentuknya integritas keperibadian dan kemampuan mengerakan orang lain secara terus menerus sehingga dapat mempersiapkannya menjadi pemimpin, langkah ini disebut kaderisasi. Kepemimpinan adalah suatu ikhtiar untuk mengambil keputusan saat ini, menginformasikan dan mengkomunikasikan kepada yang lain serta menggerakkan berbagai potensi dan sumber daya supaya mau dan mampu mengatur dan mengadministrasi atau memanejemen untuk mencapai kehidupan yang lebih baik di masa depan (Meirawan, 2010:2).

Sejalan dengan hal tersebut di atas bahwa kaderisasi kepemimpinan merupakan proses mempersiapkan seseorang menjadi pemimpin pengganti di masa depan yang akan memikul tanggung jawab penting dan besar dalam lingkungan suatu organisasi atau institusi. Proses tersebut dapat terjadi karena adanya ketentuan periodeisasi kepemimpinan, adanya penolakan dari anggota kelompok yang menghendaki pergantian kepemimpinan baik wajar maupun tidak, proses alamiah, menjadi tua dan kehilangan kemampuan memimpin, serta agar tersedia jumlah pemimpin yang berkualitas. Tentunya dengan adanya proses kaderisasi kepemimpinan yang baik, menjadikan estafet pembangunan dapat berjalan dengan baik dan optimal. Adapun pengkaderan tersebut dapat digolongkan sebagai berikut, a) Pengkaderan Dasar, yaitu memperkenalkan bahwa akan potensi yang ada dalam calon pemimpin tersebut agar tumbuh jiwa kepemimpinannya, b) Pengkaderan Menengah, yaitu adanya nilai tanggung jawab kepada atasan maupun bawahannya, nilai toleransi, adanya ambisi yang tidak berlebihan untuk menjadi yang lebih baik dan juga kondisional sikap antara segala kemampuan dan realiasi lapangan, dan c) Pengkaderan Tinggi, yaitu menjadi pemimpin yang visioner dan tanggap serta mampu menilai situasi yang didukung dengan sikap dinamis, menjadikan semua kritikan ataupun pujian menjadi motivasi agar organisasi tersebut maju. Kaderisasi merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi karena merupakan suatu kelanjutan perjuangan organisasi ke masa yang akan datang. Penting adanya kaderisasi kepemimpinan, dimana perlu adanya penyiapan kader-kader bangsa yang berkualitas. Generasi muda adalah benih utama yang disiapkan untuk mendukung suksesi kepemimpinan nasional yang berkesinambungan dan berkelanjutan secara formal dan informal. Terselenggaranya komunikasi sosial antara generasi tua dengan generasi muda melalui forum-forum diskusi maupun seminar dalam rangka pewarisan nilai-nilai luhur bangsa dan nilai-nilai kepemimpinan nasional serta wawasan kebangsaan secara rutin, terprogram dan berkesinambungan dan berlanjut. Diharapkan generasi muda dapat mengetahui, mengerti dan memahami nilai-nilai luhur bangsa dan nilai-nilai kepemimpinan nasional (Sudiarso dan Tuasikal, 2010:73).

Seturut dengan pendapat di atas mengenai pentingnya adanya proses kaderisasi kepemimpinan, bahwa sebagai seorang pemimpin yang juga sebagai panutan bagi generasi muda perlu adanya etika kepemimpinan dari seorang pemimpin. Menurut Mukhlisin (2019:676), Etika adalah sistem nilai pribadi yang digunakan memutuskan apa yang benar, atau apa yang paling tepat, dalam suatu situasi tertentu; memutuskan apa yang konsisten

dengan sistem nilai yang ada dalam organisasi dan diri pribadi. Etika adalah perilaku berstandar normatif berupa nilai-nilai moral, norma-norma, dan hal-hal yang baik-baik. Dalam kepemimpinan etika sangat dibutuhkan dalam mendukung keberlanjutan nilai. Seorang pemimpin selain harus memperhatikan nilai yang ada juga harus mematuhi etika yang berlaku dalam lingkungannya. Dalam setiap tindakan harus selalu berfikir apakah itu benar dan itu salah untuk dilakukan. Memperhatikan apakah tindakannya sesuai dengan nilai yang berlaku dalam masyarakat dan apakah tindakan itu pantas dilakukan untuk seorang pemimpin yang merupakan panutan untuk bawahannya. Lebih lanjut menurut Subagiasta (2010:33) tentang etika kepemimpinan Hindu sesungguhnya sangat penting sebagai tuntunan, pedoman, acuan, dan panutan dalam tingkah laku. Bukan untuk kalangan pemimpin saja, tetapi juga untuk segenap umat Hindu, termasuk juga umat manusia di dunia ini, terutama dalam konteks pergaulan, komunikasi sosial, dan dalam hidup kebersamaan dalam masyarakat yang majemuk dewasa ini.

2.2 Pemimpin Muda Hindu Yang Inovatif

Salah satu hal penting untuk membentuk pemimpin muda mumpuni yang berkualitas, bahwa generasi muda saat ini perlu memiliki jiwa kompetisi dengan bangsa lain. Sosok calon pemimpin muda masa depan, bukan hanya pandai dalam hal intelektualitas tetapi juga dalam hal spiritual. Generasi muda sebagai calon pemimpin masa depan harus mempunyai pemikiran-pemikiran yang sesuai dengan kondisi bangsa saat ini dan tantangan yang mungkin akan dihadapi di masa depan, serta dapat memberikan harapan baru dan membawa angin segar bagi bangsa ini. Sebagai generasi muda harus mampu mempersiapkan diri menjadi calon pemimpin yang menumbuhkan patriotisme, menciptakan perubahan yang dinamis, berbudaya prestasi, dan semangat profesionalisme, serta mampu meningkatkan partisipasi dan peran aktif pemuda sebagai kekuatan moral, kontrol sosial, dan agen perubahan, serta mampu membangun dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Tentunya generasi muda Hindu diharapkan selalu mempersiapkan diri menjadi calon pemimpin. Masa kini, kita menghadapi bukan hanya masalah krisis kepemimpinan tapi juga kekurangan "followership" (terutama pengikut yang disiplin). Bahaya daripada konsep kepemimpinan adalah bahwa segala sesuatunya dapat berubah menjadi sifat magis (kultus), pemujaan atau percaya yang berlebihan. *Follower* bukannya dengan gigih ikut mengatasi masalah, tetapi justru menarik diri (cuci tangan) dan menyerahkan begitu saja kepada pimpinan. Tiap-tiap

orang lalu mengharapakan orang lain menyelesaikan dan memikul tanggungjawab sendiri (Umar, 2013:19).

Kepemimpinan merupakan sikap atau proses seseorang dalam memengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mewujudkan tujuan bersama. Sosok pemimpin muda tidak hanya mampu memengaruhi, namun juga menghargai pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang, tanpa mengabaikan alasannya. Sosok pemimpin muda haruslah bisa memimpin dan tentunya mau dipimpin. Indonesia membutuhkan generasi muda yang berani, bijak, dan memiliki imajinasi, serta mimpi besar untuk mengubah hal-hal yang perlu diubah dan mempertahankan hal-hal yang sudah baik. Dengan adanya generasi muda Hindu sebagai calon pemimpin Hindu masa depan menjadi harapan bagi masyarakat dan bangsa Indonesia agar dapat hidup lebih baik lagi. Kewajiban pemimpin Hindu tentunya banyak hal yang dapat dilakukan sebagai seorang pemimpin yang baik dan bijaksana. Pemimpin sangat diharapkan untuk dapat menunaikan kewajibannya dengan sebaik-baiknya. Dapat bertindak yang tulus, benar, suci, membela kepentingan masyarakat, serta melakukan hal-hal untuk tercapainya kesejahteraan masyarakat secara luas (Subagiasta, 2010:45).

Lebih lanjut menurut Subagiasta (2016:108), generasi muda Hindu wajib mempersiapkan diri dengan baik dan sungguh-sungguh sebagai kader penerus dalam kepemimpinan di masa yang akan datang. Generasi muda Hindu diharapkan beraktivitas secara cerdas dan siap melanjutkan tongkat komando para generasi tua, untuk menjadi pemimpin Hindu yang berkualitas, professional, berdaya saing, berkinerja mantap, bertanggung jawab, berprestasi, memiliki keterampilan, dan berkomitmen mulia. Kemudian menurut Ginting dan Haryati (2012) bahwa pendidikan sebagai sebuah organisasi juga butuh kerjasama yang kompak, kebersamaan dan komitmen. Dengan adanya kerjasama dan dukungan dari beberapa pihak, maka kepemimpinan dan manajemen dapat memainkan peran-peran strategis. Untuk itu, penciptaan kultur organisasi modern dalam pendidikan sangat penting dilakukan. Kultur organisasi modern akan membentuk orang pada disiplin yang tinggi, membentuk karakter dan sikap yang bertanggung jawab pada pekerjaannya dan memiliki jiwa untuk pengabdian bagi kepentingan khalayak umum. Jika hal ini diterapkan dalam dunia pendidikan, maka mutu yang baik akan segera tampak. Kultur organisasi yang efektif bagi lembaga pendidikan memerlukan kolaborasi dan kooperasi antar komunitas, baik intern dan ekstern. Kolaborasi dan kooperasi yang intensif hanya dapat tercapai manakala tumbuh dari style manajemen dan pola kepemimpinan yang efektif.

Tentunya berbagai permasalahan sosial kemasyarakatan yang dihadapi bangsa ini semakin kompleks, sehingga membutuhkan energi serta sumbangsih para pemuda sebagai pemimpin muda Hindu untuk dapat memecahkan atau menyelesaikannya serta bahu mebahu dengan pemimpin senior dalam memberikan alternatif penyelesaian permasalahan yang dimaksudkan. Dilema dengan adanya krisis kepemimpinan di Indonesia saat ini yang menjadi tantangan generasi muda Hindu untuk kepemimpinan ke depan akan menjadi catatan sejarah dari masa ke masa khususnya yang berkuasa atau yang memimpin saat ini. Dalam roda kepemimpinan tidak akan selamanya bergantung kepada generasi tua yang saat ini sedang memegang tampuk kepemimpinan ini. Suatu saat mereka pasti akan memberikan tongkat estafet kepemimpinan bangsa dan negara pada generasi muda. Oleh karenanya, generasi muda saat ini dituntut harus mengoptimalkan semua peran, pemikiran, dan potensinya dan menyiapkan dirinya demi kemajuan pembangunan di masa depan. Generasi muda Hindu juga diharapkan kelak menjadi pemimpin dan pemilik masa depan yang memegang estafet kepemimpinan generasi pemimpin saat ini. Artinya bahwa, pemimpin muda Hindu wajib mengasah kemampuannya dalam hal kepemimpinan serta selalu berinovasi dalam segala hal.

Generasi muda merupakan cikal bakal para pemimpin Hindu masa depan. Generasi muda Hindu wajib belajar banyak dari para pemimpin senior, sehingga terwujud pemimpin masa depan handal, unggul, berdaya saing, bertanggungjawab, professional, dan berkualitas. Pemimpin muda Hindu adalah pemimpin yang didambakan oleh segenap masyarakat Hindu, sehingga terlahir pemimpin muda yang berkualitas dan bertanggung jawab (Subagiasta, 2016:132). Sejalan dengan hal tersebut, generasi muda Hindu sangat layak menjadi seorang pemimpin. Tentunya memiliki mental yang kuat, berpegang teguh pada kebenaran, dan selalu berinovasi. Terdapat beberapa upaya yang dapat dilakukan generasi muda Hindu dalam mewujudkan sebagai pemimpin ke depannya, diantaranya sebagai berikut. a) Melakukan pekerjaan dengan benar, dimana masa muda adalah saat-saat dimana seseorang menjadi produktif. Gunakan kesempatan ini untuk bekerja sebaik mungkin. Gunakan kemampuan secara maksimal maka akan mendapatkan hasil yang maksimal juga. b) Temukan seseorang yang bisa menjadi mentor. Salah satunya kelemahan yang dimiliki oleh anak muda adalah kurangnya pengalaman, untuk itu harus bisa mencari solusinya dengan memiliki mentor yang akan membantu dan membimbing untuk dapat memaksimalkan kemampuan dalam hal kepemimpinan. c) Inisiatif dalam melakukan sesuatu, artinya memulai untuk melakukan sesuatu inisiatif dan inovasi dengan ide-ide cemerlang dan melakukan hal tersebut. Jangan

hanya menuruti perintah saja, tapi mencoba untuk melakukan yang sejatinya bisa dilakukan. c) Mengerjakan setiap pekerjaan dengan maksimal dan optimal. e) Manfaatkan kesempatan yang datang, Apabila mendapatkan kesempatan untuk menjadi pemimpin maka lakukanlah itu, jangan sampai menyalahgunakan kesempatan yang datang, karena merasa belum mampu atau malu. Jadi untuk menjadi pemimpin muda Hindu yang berkualitas dan inovatif, tidak hanya berkaitan dengan usia namun juga kemampuan yang dimiliki dalam memimpin, sehingga selalu terus mengasah dan menggunakan kemampuan memimpin secara bijaksana dengan maksimal.

III. Penutup

Dari uraian pembahasan di atas, sangat penting adanya kaderisasi kepemimpinan saat ini sebagai upaya untuk menjadikan generasi muda Hindu sebagai calon pemimpin Hindu di masa yang akan datang. Perlu adanya upaya menyiapkan kader-kader pemimpin secara selektif dengan dituntun, diarahkan, dan dibimbing untuk mendapat pelatihan dan pembekalan mengenai kepemimpinan. Oleh karenanya untuk mendapatkan kepemimpinan yang baik dan berkualitas dimasa sekarang dan yang akan datang perlu adanya kaderisasi kepemimpinan, sehingga dapat menghasilkan pemimpin muda Hindu yang inovatif.

Daftar Pustaka

- Ginting, R., & Haryati, T. (2012). *Kepemimpinan Dan Konteks Peningkatan Mutu Pendidikan*. CIVIS, 2(2/Juli).
- Gunawan, I. G. D., Purnomo, I. M. B. A., & Wiramarta, K. (2018). *Strengthening The Value Of Hindu Education For Young Hindu Generation To Against Radicalism*. Proceeding Book, 21.
- Gunawan, I. G. D., Pranata, P., Astawa, I. N. S., Suda, I. K., & Indiani, N. M. (2019). *Implementation Of Tolerance Education On Tumbang Kalang Village For Peace Building In Central Kalimantan*. In International Conference on Cultural Studies (Vol. 2, pp. 145-148).
- Gunawan, I. G. D., Pranata, P., Merliana, N. P. E., Gantiano, H. E., & Marantika, I. M. Y. (2020). *The Use Of Ruang Guru Application As Online Teaching Communication Media In The New Normal Era*. Jayapangus Press Books, 214-224.

- Gunawan, I. G. D., Paramarta, I. M., Mertayasa, I. K., Pustikayasa, I. M., & Widyanto, I. P. (2020). *Peningkatan Mutu Kompetensi Guru Sekolah Dasar Dalam Menyongsong Era Society 5.0*. In Prosiding Seminar Nasional Institut Agama Hindu Negeri Tampung Penyang Palangka Raya (No. 1, pp. 15-30).
- Kartakusumah, B. (2006). *Pemimpin Adiluhung Genealogi Kepemimpinan Kontemporer*. Jakarta: Teraju.
- Meirawan, H. D. (2010). *Kepemimpinan Dan Manajemen Pendidikan Masa Depan*. Bogor: IPB Press.
- Mukhlisin, A. (2019). *Kepemimpinan Pendidikan Di Era Revolusi Industri 4.0*. Jurnal Tawadhu, 3(1), 674-692.
- Subagiasta, I. K. (2010). *Kepemimpinan Hindu Dalam Lontar Wрати Sasana*. Surabaya: Paramita.
- Subagiasta, I. K. (2016). *Filosofi Karakter Hindu Konsep Kepemimpinan Dalam Hindu*. Tangerang: Lembaga Literasi Dayak (LLD).
- Sudiarso, A., & Tuasikal, H. (2019). *Implementasi Kepemimpinan Kenegarawanan Dalam Pemajuan Kepemimpinan Nasional*. JAB (Jurnal Akuntansi & Bisnis), 5(01).
- Syahputra, M. R., & Darmansah, T. (2020). *Fungsi Kaderisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan*. Journal Of Education And Teaching Learning (JETL), 2(3), 20-28.
- Umar, B. W. (2017). *Krisis Kepemimpinan*. Legalitas: Jurnal Hukum, 4(1), 7-21.