

## PROSES KADERISASI PEMBENTUKAN GENERASI MILENIAL CENDEKIA YANG BERJIWA *AGILE LEADERSHIP* PADA ORGANISASI DI ERA 4.0

Khikmatul Islah

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia  
*islahzone@gmail.com*

### ABSTRAK

Generasi Milenial sebagai bagian dari kaum intelektual, kelak akan memegang tali estafet kepemimpinan bangsa. Kaum intelektual muda ini harus menjadi salah satu konsen bangsa saat ini di era 4.0 dalam upaya mewujudkan civil society. Bangsa harus bergerak membangun generasi penerus bangsa dalam proses kaderisasi. Hal ini dapat dilakukan oleh berbagai pihak, baik institusi pendidikan, organisasi, komunitas, dan lain sebagainya yang peduli akan lahirnya Millennial Leader yang cendekia dalam segala aspek kehidupan agar ke depan bangsa ini memiliki calon generasi penerus yang berjiwa *Agile Leadership*. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yakni dengan menganalisis proses kaderisasi generasi milenial cendekia yang berjiwa agile leadership di era 4.0. Adapun hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah bahwa perlu adanya pedoman kaderisasi generasi milenial cendekia yang berjiwa agile leadership dan perlu adanya program khusus untuk kaderisasi yang bisa dilakukan oleh semua pihak, baik pemerintah, swasta dan masyarakat, sehingga proses kaderisasi akan berjalan seimbang sesuai dengan harapan terbentuknya *Millennial Leader* yang berjiwa *Agile Leadership* di era 4.0.

**Kata Kunci:** Generasi Milenial, Cendekia dan *Agile Leadership*.

### ABSTRACT

*The Millennial Generation, as part of the intellectuals, will one day hold the relay of the nation's leadership. These young intellectuals must be one of the current concerns of the nation in the 4.0 era in an effort to realize civil society. The nation must move to build the nation's next generation in the regeneration process. This can be done by various parties, both educational institutions, organizations, communities, and others who care about the birth of Millennial Leaders who are intelligent in all aspects of life so that in the future this nation will have future generations with the spirit of Agile Leadership. This research was conducted using a qualitative approach, namely by analyzing the regeneration process of the millennial generation of scholars who have agile leadership spirit in the 4.0 era. The results obtained from this study are that there is a need for cadre guidelines for the millennial generation of scholars who have agile leadership spirit and there is a need for a special program for regeneration that can be carried out by all parties, both government, private and community, so that the regeneration process will run in balance according to expectations. the formation of Millennial Leaders who have the spirit of Agile Leadership in the 4.0 era.*

**Keywords:** *Millennial Generation, Scholar and Agile Leadership.*

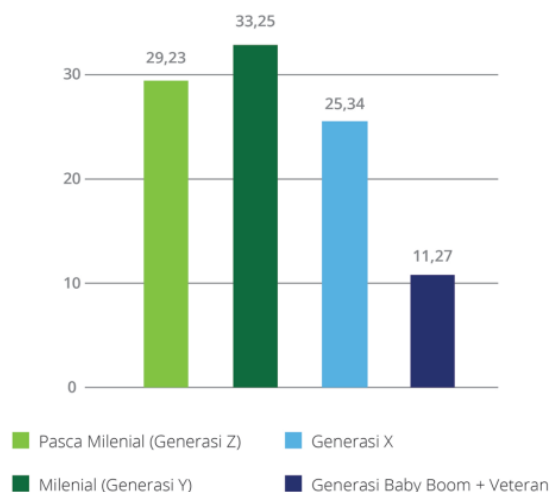
### PENDAHULUAN

Revolusi Industri 4.0 merupakan istilah yang sudah mulai dikenal di kalangan masyarakat Indonesia. Kini perkembangan teknologi dan informasi terjadi begitu cepat. Era 4.0 ini berdampak besar pada semua sektor, terutama sektor industri. Banyak industri yang mulai mengalihkan tenaga manusia ke tenaga mesin yang berteknologi canggih. Inilah yang disebut revolusi industry 4.0. Pada titik ini interaksi antara manusia dan teknologi seperti tidak ada batasnya. Semua kalangan dari tua, muda hingga anak-anak tidak dapat lepas dari penggunaan teknologi. Apalagi di tengah pandemi covid-19 saat ini, teknologi seolah menjadi penghubung banyak pihak, baik dalam dunia kerja, interaksi antar sesama, dan dalam dunia pendidikan, baik bagi anak-anak, kaum muda maupun orang tua. Hal yang

menjadi catatan adalah bagaimana teknologi ini bisa dimanfaatkan dengan baik oleh semua pihak, termasuk kalangan kaum pemuda yang tentunya sedang dalam masa pencarian jati diri, sehingga mereka merupakan kalangan yang paling mudah menerima perkembangan teknologi dan paling cepat belajar tentang teknologi. Pada era revolusi industri 4.0 saat ini, istilah pemuda atau kaum muda sendiri sudah mulai berganti dengan istilah kaum “millennial”. Pada dasarnya maknanya sama antara pemuda dan kaum millennial, hanya saja perbedaan zaman yang merubahnya. Namun terkait semangat dan motivasi para kaum millennial di era 4.0 ini banyak yang membuat gerakan dan aktivitas yang positif dalam berbagai bidang dan tempat, seperti di kampus, sekolah tempat umum, sosial media dan lain sebagainya. Para kaum millennial sekarang ini banyak yang memanfaatkan alat sebagai bantuan untuk memudahkan aktivitasnya seperti gadget, internet ataupun lainnya. Hal ini semakin meningkatkan inovasi dalam segala bidang, termasuk terkait kemasyarakatan. Jiwa *leadership* kaum millennialnya pun terbangun sebagai *agents of changes* seiring dengan perkembangan zaman. (Hidayat, Muhammad Rizqi; Ning Safitri, n.d.)

Bidang ekonomi, ke depan kekuatan ekonomi ini diprediksi akan semakin kokoh dimotori oleh kaum millennial, mulai dari soal menggunakan internet hingga bisnis yang mulai dimasuki bahkan dipimpin oleh kaum millennial. Mayoritas pengguna internet adalah generasi milenial yang lahir ketika teknologi internet sudah mulai dikenal. Sebuah survei yang dilakukan IDN Research Institute bekerjasama dengan Alvara Research Center di 12 kota besar di Indonesia berjudul Indonesia Millennial Report 2019 menunjukkan bahwa generasi milenial Indonesia telah terkoneksi dengan internet sebanyak 94,4%, bahkan sebagian besar diantaranya telah mengalami kecanduan bahkan ketergantungan terhadap internet. (Perspectives, 2019). Berdasarkan buku Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial terbitan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan Badan Pusat Statistik 2018, jumlah kaum milenial atau angkatan yang lahir antara tahun 1981-2000 menurut Susenas (Survei Sosial Ekonomi Nasional) tahun 2017 berjumlah 88 juta jiwa atau 33,75 persen dari jumlah penduduk Indonesia. Jumlah ini diperkirakan akan terus naik.

Komposisi Penduduk Menurut Generasi (persen), 2017





Berdasarkan grafik tersebut, prosentase milenial di Indonesia merupakan jumlah terbesar (33,75%), diikuti dengan jumlah generasi Z (29,23%), generasi X (25,74%), dan yang paling sedikit adalah generasi baby boomers dan veteran (11,27%). Jumlah kaum milenial yang semakin menguasai demografi ini merupakan tantangan sekaligus peluang bagi bangsa Indonesia baik di masa sekarang maupun di masa depan. Kunci dalam penanganan kaum milenial terletak pada kata-kata kunci, bahwa mereka akan menentukan masa depan Indonesia.

Berbagai strategi diperlukan sebagai upaya pembentukan masyarakat madani dalam rangka pembangunan berkelanjutan di Indonesia. Adapun strategi-strategi tersebut harus berorientasi pada pembentukan kepemimpinan pemuda yang otentik, penciptaan kelompok intelektual muda pro perubahan yang memihak kepada sistem keadilan, pemberdayaan yang terus menerus, penciptaan gerakan sosial pro perubahan yang memihak pada sistem keadilan sosial serta pembentukan network dengan kekuatan strategis manapun. (Pandu Dewanata, 2008). Kelompok intelektual pro perubahan, apalagi yang tergabung dalam kalangan muda adalah salah satu bentuk strategi yang menciptakan kemandirian dan partisipasi pemuda itu sendiri. Untuk membangun modal sosial, kemandirian dan partisipasi pemuda secara efektif, pemerintah pusat dan pemerintah daerah harus berbagi otonomi atau peran dengan masyarakatnya, termasuk pemuda dalam arti harus bergeser dari yang semula sebagai pengontrol, regulator dan penyedia (*provider*) menjadi sebagai katalisator, penyelenggara dan fasilitator.

Ketika perubahan dan perkembangan global bergerak begitu cepat, sehingga berimplikasi pada pergeseran nilai yang dianut masyarakat Indonesia, maka dibutuhkan cara yang tepat untuk memberikan pondasi kepada generasi penerus bangsa ini sebagai insan cendekia muda. Salah satunya adalah dengan pendidikan karakter yang berdasar kepada Pancasila, dengan tujuan membentuk bangsa yang tangguh, kompetitif, berakhlak mulia, bermoral, bertoleransi, bergotong royong, berjiwa patriotik, berkembang dinamis, berorientasi ilmu pengetahuan dan teknologi. (Handitya, 2019). Maka dari itu diperlukan diperlukan proses kaderisasi generasi milenial cendekia yang berjiwa "Agile Leadership". Proses kaderisasi ini bisa berupa pembinaan pemuda. Pembinaan pemuda melalui pelatihan kepemimpinan bertujuan agar mereka lebih optimal dalam berkontribusi terhadap masyarakat. Ini merupakan satu metode pembekalan diri terhadap karakter acuh tak acuh, tidak merasa jadi diri sendiri, dan sifat lainnya.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang ditujukan untuk isu-isu rinci tentang situasi dan kenyataan yang dihadapi. Dalam hal ini, isu tersebut adalah proses kaderisasi. Selain itu juga bertujuan untuk meneliti sesuatu secara mendalam, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan latar belakang subjek penelitian. Pendekatan kualitatif ini juga dimaksudkan untuk meneliti sesuatu dari segi prosesnya. Menurut Sugiyono, penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. (Sugiyono, 2016) Sedangkan menurut Moleong, metode penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian (misalnya perilaku, persepsi, tindakan, dan lainnya), secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. (Moleong, 2006)

Penelitian ini menggunakan pendekatan library research atau studi kepustakaan. Untuk mencari data pada studi kepustakaan ini, dapat merujuk pada buku, jurnal penelitian yang telah terpublish, tulisan ilmiah, penelitian yang dilakukan oleh orang lain, dan artikel yang telah diterbitkan baik berupa majalah maupun surat kabar. Selain itu data dalam penelitian ini didapatkan dari hasil observasi pada



salah satu organisasi, yaitu Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI). Data yang diperoleh dianalisis berdasarkan parameter analisis. Peneliti menentukan parameter analisis berdasarkan sebuah filosofi bahwa kaderisasi adalah sebuah tahapan proses berupa upaya-upaya untuk mempersiapkan pembentukan seorang pemimpin.

## **PEMBAHASAN**

### **Generasi Milenial Cendekia**

Generasi milenial merupakan generasi yang biasa disebut generasi Y yang lahir setelah generasi X. Saat ini generasi milenial itu berusia sekita 17-40 tahun. Generasi ini memiliki jiwa *entrepreneurship* yang berbeda. Mereka biasanya berpendidikan tinggi dan bergaya serta cenderung bergabung dengan asosiasi profesional. Generasi ini merupakan generasi yang terdampak digitalisasi dan dimanjakan oleh gelombang teknologi informasi dan sistem informasi yang pesat sehingga mereka begitu *up date* terhadap informasi. (Marie Tulung, 2019). Sedangkan kata cendekia merupakan kata yang jarang digunakan. Kebanyakan orang lebih sering menggunakan kata kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan otokratis, kepemimpinan delegatif, ataupun kepemimpinan birokratis. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kata cendekiawan menunjukkan arti orang yang cerdas, pandai, atau orang yang memiliki keilmuan yang mendalam (intelektual). (Arifin, 2021). Jika memperhatikan pengertian tersebut, maka dapat diartikan bahwa generasi milenial cendekia adalah generasi cerdas dan memiliki intelektual tinggi yang melek teknologi dan *up date* terhadap informasi.

### **Kaderisasi**

Perkataan kader di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai orang yang diharapkan akan memegang pekerjaan penting di pemerintahan, partai dan lain-lain. Kader dapat diartikan sebagai orang yang diharapkan dapat memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Fungsi dan posisi kader dalam suatu organisasi sangat penting dan krusial sebagai pasukan inti pergerakan organisasi. Selain itu kader juga merupakan syarat mutlak bagi keberlangsungan proses regenerasi dan suksesi kepemimpinan yang teratur dan terjaga dalam sebuah organisasi. Secara kuantitatif, kader berfungsi sebagai penambahan anggota organisasi yang akan memperkuat organisasi itu sendiri. (Fauzan et al., 2020). Sementara perkataan pengkaderan adalah proses, cara, perbuatan mendidik atau membentuk seseorang menjadi kader. Dengan demikian kaderisasi kepemimpinan berarti proses mempersiapkan seseorang untuk menjadi pemimpin pengganti di masa depan, yang akan memikul tanggung jawab penting di lingkungan suatu organisasi. (Nawawi, 1993)

Kaderisasi diperlukan karena semua manusia termasuk yang sekarang menjadi pemimpin, pastilah harus mengakhiri kepemimpinannya, baik dikehendaki maupun tidak dikehendakinya. Dari satu sisi proses penggantian itu dapat terjadi karena adat kebiasaan atau ketentuan di dalam etika kelompok/organisasi yang mengkehendaki pemimpinnya diganti, baik melalui proses yang wajar sifatnya maupun secara tidak wajar. Untuk membangun suatu kaderisasi maka diperlukan beberapa hal, diantaranya: 1) kaderisasi yang matang; 2) inovasi pada kegiatan yang dilakukan; 3) Kaderisasi tidak hanya berasal dari kader yang secara alamiah lahir, tetapi juga perlu dilakukan dari lapisan atas sampai bawah. (Nihayati & Farid, 2019)

Seiring berjalannya waktu, generasi demi generasi silih berganti dengan menampilkan pemimpin generasinya masing-masing. Kaderisasi dalam menyambut regenerasi perlu diupayakan dengan sungguh-sungguh, agar tersedia jumlah pemimpin yang cukup (kuantitas) dan berkualitas. Para kader pemimpin itu perlu dipersiapkan, namun sebagai generasi muda seharusnya setiap kader aktif

mempersiapkan diri agar menjadi pemimpin yang lebih berkualitas dari generasi sebelumnya. Kualitas itu tidak saja mengenai kemampuan memimpin secara umum, tetapi juga dalam bidang yang dikelola oleh organisasinya, dan bahkan sebagai warga negara suatu bangsa serta aspek keimanannya sebagai umat beragama. Sekarang ini kaderisasi menuntut pemikiran yang dewasa, logis, rasional, dan tidak terkekang tradisi. Akan tetapi jika disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan berdasarkan keputusan yang diambil dalam organisasi, maka dalam proses kaderisasi itu harus ada dasarnya, yaitu memiliki dasar pemikiran yang runut, logis, rasional, terstruktur, dan sesuai dengan kenyataan perkembangan zaman dan kebutuhan organisasi. (Ikhsan, 2013)

Era 4.0 ini dan ditambah kondisi pandemi, generasi milenial yang cendekia harus dapat bertahan dalam segala kondisi, termasuk dalam kondisi pandemic Covid-19 saat ini. Pandemi Covid-19 ini tidak hanya menjadi masalah kesehatan, tetapi menciptakan masalah sosial dan ekonomi yang masif. Pembatasan skala besar aktivitas manusia sebagai upaya pemutusan penyebaran virus menurunkan berbagai aktivitas perekonomian. Sebagai calon pemimpin masa depan, generasi milenial yang cendekia harus memiliki jiwa *agile leadership*. Menurut Deputy Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ASN, Dr. Basseng, M.Ed (Negara, 2020), setidaknya pemimpin yang agile memiliki 5 ciri, yaitu mampu bekerjasama dengan siapapun (*people agility*), mampu beradaptasi dengan perubahan yang ekstrem (*change agility*), tetap berprestasi dalam kondisi apapun (*result agility*), mampu bertahan dalam berbagai tekanan mental (*mental agility*) dan mampu mempelajari dan memahami pengetahuan baru dengan cepat (*learning agility*).

Menurut Purwanto (Purwanto, 2019), pendekatan agile pada organisasi dapat dicapai melalui integrasi organisasi dengan kemampuan sumber daya manusia yang kompeten menggunakan teknologi. Oleh karena itu, setiap sumber daya manusia harus menguasai kemampuan digital seperti *artificial intelligence*, *machine learning* dan *predictive algorithm*. Pemanfaatan teknologi membantu organisasi memahami perilaku dan ekspektasi pengguna layanannya dengan baik sehingga mampu mengambil keputusan dan menyediakan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan pengguna layanan. Adopsi pendekatan agile bukanlah hal yang mudah dan memerlukan waktu. Namun, pendekatan ini dapat menjadi alternatif yang dapat dipilih agar mampu mengatasi persoalan di masa pandemi COVID-19 dan persoalan lain di era VUCA sehingga tujuan kesejahteraan masyarakat dapat dicapai. (Amalia, 2020).

Agar ke depan dapat terlahir generasi milenial yang berjiwa kepemimpinan, terutama agile leadership, diperlukan proses kaderisasi yang baik. Secara makna kader 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. Kaderisasi kepemimpinan berarti proses mempersiapkan seseorang untuk menjadi pemimpin pengganti dimasa depan, yang akan memikul tanggungjawab penting dilingkungan suatu organisasi. (Veithzal, 2011). Kaum milenial sebagai generasi muda harus dapat menyikapi perkembangan yang terjadi di dunia, selalu mengambil sisi positif, dan meninggalkan sisi negatifnya. Selain itu juga harus memiliki semangat jiwa muda yang dapat membangun Negara Indonesia yang mandiri, bersatu dan damai walaupun berbeda agama, suku, dan budaya, dapat berpikir Rasional, Demokratis, dan Kritis dalam menuntaskan segala masalah yang ada di Negara kita. (Januarharyono, 2019)

Pada era society 5.0, setiap generasi harus siap menyongsong era ini. Jika dilihat dari infrastruktur, pengembangan SDM dan perkembangan industri, maka agar menghasilkan lulusan yang berkualitas diperlukan pendidikan berbasis kompetensi, pemanfaatan IoT (*Internet of Things*), pemanfaatan virtual atau *augmented reality* dan pemanfaatan AI (*Artificial Intelligence*). (Faulinda & Aghni Rizqi Ni'mal, 2020). Kaderisasi ini diperlukan karena semua manusia termasuk yang sekarang



menjadi pemimpin, suatu saat pasti akan mengakhiri kepemimpinannya, baik dikehendaki maupun tidak. Proses tersebut dapat terjadi karena; a) Dalam suatu organisasi ada ketentuan periode kepemimpinan seseorang, b) Adanya penolakan dari anggota kelompok, yang menghendaki pemimpinnya diganti, baik secara wajar maupun tidak wajar, c) Proses alamiah, menjadi tua dan kehilangan kemampuan memimpin, d) Kematian. (T. Darmansah, 2020). Jika dikaitkan dengan sistem, maka sistem kaderisasi adalah bagian dari serangkaian kegiatan penyiapan sumber daya manusia secara terdidik atau secara berkesinambungan agar kelak menghasilkan para pemimpin yang mampu membangun peran dan fungsi organisasi secara lebih bagus dalam jabatan-jabatan administratif maupun politik sekaligus mencari kader militan (sungguh-sungguh) yang dipersiapkan untuk mengganti pemimpin yang lama. (Saputra, 2014)

Menurut Veithzal dan Mulyadi (Veithzal, 2011), kepemimpinan bukan sekedar proses penurunan sifat atau bakat dari orangtua kepada anaknya, tetapi lebih ditentukan oleh semua aspek-aspek kepribadian, sehingga dapat menjalankan kepemimpinan yang efektif, diantaranya adalah: a) inteligensi yang cukup tinggi, b) Kemampuan melakukan analisis situasi dalam mengambil keputusan, c) Kemampuan mengaplikasikan hubungan manusiawi yang efektif agar keputusan dapat dikomunikasikan. Maka dari itu dibutuhkan proses kaderisasi yang terencana. Proses kaderisasi tersebut dapat dilakukan dengan cara berikut (Veithzal, 2011):

#### 1. Kaderisasi Informal

Kaderisasi disebut juga proses pendidikan termasuk proses belajar di sekolah, peluang yang diberikan orang tua (pendidikan keluarga), peluang dalam kurikulum dan program ekstra kurikuler serta lingkungan. Dalam kaderisasi informal terdapat beberapa indikator atau kriteria kelebihan calon pemimpin yang berkepribadian positif dalam merebut kepemimpinan yang dilakukannya secara gigih berdasarkan prestasi, loyalitas dan dedikasi pada kelompok/organisasi, memiliki sifat dan sikap pasrah kepada Tuhan yang Maha Esa sebagai penentu yang mutlak.

#### 2. Kaderisasi Formal

Perkataan formal menunjukkan bahwa usaha mempersiapkan seseorang calon pemimpin dilakukan secara berencana, teratur, tertib, sistematis, terarah, dan disengaja. Usaha itu bahkan dapat diselenggarakan secara melembaga, sehingga jelas sifat formalnya. Untuk itu proses kaderisasi mengikuti suatu kurikulum yang harus dilaksanakan selama jangka waktu tertentu dan berisi bahan-bahan teoritis dan praktik tentang kepemimpinan serta bahan-bahan lain pendukungnya.

Di lingkungan suatu kelompok/organisasi, anggota-anggotanya yang akan mengikuti proses kaderisasi harus diseleksi, untuk mendapatkan calon yang dinilai paling potensial guna dikembangkan menjadi pemimpin di kemudian hari. Anggota yang harus lolos itu akan dilatih, agar pada suatu saat diperlukan sudah siap menempati posisi pimpinan pada jenjangnya masing-masing. Seleksi itu secara sederhana dilakukan melalui observasi atau pengamatan sehari-hari, terhadap prestasi dan perilaku yang menggambarkan kepribadian setiap calon. Calon diantara para anggota organisasi itu sebaiknya dipilih yang berusia relatif masih muda, disamping harus memenuhi persyaratan lainnya. Usaha kaderisasi intern yang bersifat formal, dapat ditempuh dengan cara:

#### 1. Memberi kesempatan menduduki jabatan pemimpin tertentu

Kaderisasi dengan cara ini sebenarnya telah diketengahkan dalam uraian di atas. Namun perlu diperjelas antara lain: kaderisasi ini dilakukan dengan cara mengangkat atau memberikan kesempatan secara formal, pada seorang calon pemimpin yang berusia muda untuk memangku jabatan pemimpin. Jabatan tersebut jenjangnya lebih rendah dari pada jabatan pemimpin yang mengangkat dan mengkadernya. Selanjutnya pemimpin yang mengkadernya itu berkewajiban

membimbing dan membina agar kader dapat pengalaman kepemimpinan secara langsung dan praktis.

2. Latihan Kepemimpinan di dalam atau luar organisasi

Latihan kepemimpinan dimaksudkan adalah memberikan kesempatan kepada anggota organisasi, untuk mengikuti persiapan program mempersiapkan calon pemimpin, yang diselenggarakan dalam jangka waktu tertentu. Latihan kepemimpinan dapat ditempuh dengan 2 cara, yaitu: *Cara pertama* dengan kegiatan magang di lingkungan organisasi yang lebih besar dalam bidang yang sama. Setelah selesai, kader tersebut kembali untuk memimpin pada suatu jenjang tertentu di lingkungan organisasi semula. *Cara kedua* dilakukan melalui penataan atau pelatihan (*up grading*) atau (*in service training*) kepemimpinan, yang diprogram secara khusus dengan mengikuti suatu kurikulum tertentu. Penataran yang berarti pendidikan dalam jabatan, merupakan suatu usaha atau latihan bagi sejumlah orang yang telah bertugas/bekerja (sedang menekuni tugas tertentu) untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan bidang yang ditekuninya itu.

3. Memberikan tugas belajar

Uraian-uraian terlebih dahulu berulang kali dikemukakan bahwa belajar di lembaga pendidikan formal (sekolah/ perguruan tinggi) merupakan bagian dari proses kaderisasi kepemimpinan secara informal. Dengan demikian, generasi muda tidak boleh dibiarkan berada dalam keadaan bodoh atau terbelakang, sehingga tidak memiliki kemampuan dan keberanian untuk tampil menjadi pemimpin. Kebodohan dan keterbelakangan menghasilkan kepemimpinan yang rendah kualitasnya, bilamana kondisi itu seperti itu, seseorang harus juga menjalankan fungsi kepemimpinan. Kondisi itu banyak terlihat di lingkungan masyarakat terasing yang jauh dari daerah yang telah disentuh atau pusat ilmu dan teknologi.

4. Penugasan sebagai pucuk pimpinan suatu unit

Di lingkungan suatu organisasi yang besar yang berpusat di Ibu Kota Negara dengan memiliki banyak cabang atau perwakilan di daerah, dapat diselenggarakan kaderisasi dengan menugaskan seorang anggota menjadi pucuk pimpinan di satu cabang atau perwakilannya di daerah. Cara ini hampir sama dengan cara pertama yang telah diuraikan terdahulu. Perbedaannya terletak pada kader dengan cara ini dipersiapkan di lingkungan organisasi cabangnya yang lebih kecil. Namun kader tersebut dijalankan menjalankan kepemimpinannya yang menyentuh seluruh aspek dari bidang yang dikelola organisasinya.

Kaderisasi kepemimpinan secara formal dan bersifat ekstern dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Menyeleksi sejumlah generasi muda lulusan lembaga pendidikan jenis dan jenjang tertentu, untuk diangkat memimpin suatu unit atau ditugaskan magang sebelum memimpin unit dimaksud.
2. Menyeleksi sejumlah generasi muda lulusan lembaga pendidikan jenis dan jenjang tertentu, kemudian ditugaskan belajar pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi, di dalam/luar negeri. Tugas belajar diberikan dengan menyediakan beasiswa/ikatan dinas atau diberi status karyawan/pegawai yang mendapat penghasilan, meskipun tidak dipekerjakan. Setelah selesai ditempatkan sebagai pimpinan unit sesuai jenjangnya masing-masing.
3. Memesan sejumlah generasi muda dari lembaga pendidikan formal dengan program khusus/spesialisasi, sesuai dengan bidang yang dikelola organisasi pemesan. Pemesan menetapkan syarat-syarat tertentu, misalnya syarat nilai bidang studi khusus atau nilai rata-rata dan lain-lain. Generasi muda yang telah tamat dan memenuhi persyaratan, langsung diberi pekerjaan, pada jalur yang kelak akan memberi peluang menjadi pimpinan unit.

4. Menerima sejumlah generasi muda dari suatu lembaga pendidikan untuk melakukan kerja praktik di lingkungan organisasi. Dari pengamatan bilamana ditemukan generasi muda yang dinilai memenuhi persyaratan untuk dikaderkan menjadi pemimpin, dapat ditawarkan pekerjaan setelah tamat. Untuk itu disepakati suatu perjanjian bahwa penawaran akan diberlakukan, apabila yang bersangkutan lulus dengan prestasi yang memuaskan. Perjanjian itu mungkin juga memuat atau tidak beasiswa atau sejenisnya, yang akan diberikan selama kader tersebut menyelesaikan studinya.

Cara agar kaderisasi kepemimpinan itu berjalan seperti yang kita harapkan adalah sebagai berikut:

1. **Beri Kepercayaan**

Beri kepercayaan kepada staf atau bawahan, biarkan mereka melakukan apa yang mereka anggap benar, namun arahan strategis/konsep yang matang telah diberikan. Setelah itu lakukan evaluasi terkait kerja yang telah dia kerjakan tetapi, sifatnya bukan menggurui, namun pembahasan bersama menuju arah yang terbaik bagi perusahaan.

2. **Beri Semangat dan Motivasi**

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi. Apabila terdapat beberapa hal yang tidak sejalan dengan pakem-pakem yang telah ditetapkan, berilah feedback (umpan balik/evaluasi) kepada staff tersebut. Jangan pernah marah-marah, apalagi memaki staff tersebut, karena hal itu akan membuat dia trauma dan bernyali kecil, dampak negatifnya adalah dia jadi takut untuk mengambil keputusan, karena khawatir dengan resiko yang akan dihadapi.

3. **Menjalin Kedekatan.**

Jalinlah kedekatan dengan staf, secara terbuka dan rileks membahas situasi perusahaan dari beberapa aspek (organisasi, pemasaran, operasional, keuangan, dll), sesekali mintai pendapatnya. Penjabaran konsep-konsep pemikiran dapat membangun sebuah Organisasi.

### **Metode Kaderisasi**

Keberhasilan penyajian materi Kaderisasi sangat ditentukan oleh kreatifitas dan kemampuan para narasumber dan para pengkader dalam menerapkan Metodologi Kaderisasi, sehingga mampu membantu kader dalam mencerna materi tersebut. Metodologi kaderisasi senantiasa berkembang sesuai dengan situasi dan kondisi serta kebutuhan kader, yang berorientasi pada pencapaian efektifitas dan efisiensi penguasaan materi yang mengarah pada perubahan sikap dan perilaku kader sebagaimana tujuan yang diharapkan. Berbagai Metode yang digunakan dalam membahas materi Kaderisasi antara lain adalah:

1. **Ceramah**

Metode ini dimaksudkan sebagai penyajian informasi satu arah dari penceramah kepada kader. Agar proses penyajian informasi dapat berlangsung lebih menarik dan efektif, maka perlu dilengkapi dengan alat peraga secara kreatif. Dalam menerapkan metode ini diupayakan untuk selalu membuka kesempatan dialog/tanya jawab dengan kader.

2. **Diskusi**

Kader melakukan pertukaran pengetahuan, pemikiran, gagasan, dan pendapat secara bebas dengan sesama kader tentang topik bahasan tertentu guna mencapai kesepakatan bersama. Metode ini dipergunakan untuk menumbuhkan keterampilan mendengarkan, bertanya, berpendapat, serta berargumentasi bagi kader dalam proses kaderisasi.



3. Curah Pendapat (*Brainstorming*)  
Kader diminta untuk mengeluarkan tanggapan, pendapat, ide, dan saran secara bebas dan spontan tentang suatu persoalan, tanpa disertai penilaian benar-salah atau baik-buruk terhadap pemikiran yang dikemukakannya itu.
4. Metaplan  
Dalam diskusi biasa, kadang-kadang ada dominasi kader yang satu dengan yang lain sekedar sebagai pendengar, padahal mungkin ada ide yang perlu dan penting yang perlu disampaikan. Metaplan dilakukan untuk menggali sebanyak mungkin ide kader secara tertulis, yang dengan menggunakan papan panel atau lembaran kertas untuk merumuskan secara tertulis kontribusi pemikiran kader, kemudian diklarifikasikan menurut aspek-aspek yang dikehendaki dalam rangka mempercepat perumusan kesimpulan.
5. Studi Kasus  
Kader melakukan pengkajian dan analisis tentang suatu masalah yang saling terkait antara unsur-unsur penyebab dan akibatnya. Masalah tersebut merupakan kondisi nyata di masyarakat atau yang dibuat seperti kisah nyata, yang dapat disajikan dalam bentuk lisan, tulisan, gambar atau film.
6. Penugasan  
Kader diminta mengerjakan suatu tugas tertentu dengan cara-cara tertentu yang memberikan peluang baginya untuk mengembangkan kreatifitas, ide dan gagasan inovatif. Metode ini dapat berbentuk penugasan membuat ikhtisar (resume) sebuah buku atau makalah, membuat laporan hasil pengamatan, membuat makalah, dan lain sebagainya.
7. Bermain Peran (*Role Playing*)  
Kader melakukan suatu kegiatan (memainkan peran) tentang seseorang atau kelompok orang seperti yang sesungguhnya telah atau akan terjadi/dialami dalam kehidupan nyata, untuk kemudian dianalisis segi-segi positif dan negatif yang dapat dipetik darinya. Peran yang dimainkan lebih ditekankan pada peran tugas yang dijalankan seseorang atau kelompok, bukan peran personifikasi.
8. Simulasi  
Metode ini digunakan untuk menciptakan suasana tertentu dari kenyataan hidup yang sesungguhnya dalam bentuk permainan yang dilakukan oleh kader melalui instrument-instrumen yang telah disiapkan. Permainan ini hendaknya mampu menumbuhkan kesadaran diri, rasa simpati, kepekaan dan perubahan sikap, serta mampu meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam hal komunikasi, kerjasama, kreativitas, dan tanggung jawab.
9. Kunjungan Lapangan  
Kader mengunjungi suatu obyek kegiatan tertentu di lapangan untuk diamati dipelajari, dan dikaji guna memperkaya wawasan dan mengembangkan sikap.

Selain dalam upaya membangun generasi milenial diperlukan strategi. Strategi membangun sumber daya manusia (SDM) yang unggul dapat diterapkan pula dalam proses kaderisasi ini. Strategi tersebut dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut: (Ludfi Arifin, 2020).

1. Perlu adanya visi atau pandangan jauh ke depan. Setiap manusia harus sadar bahwa perjuangan sejak lahir adalah bertahan untuk menjadi pribadi yang unggul.
2. Perlu adanya peningkatan kompetensi, yaitu pengetahuan, keterampilan dan perilaku, serta kemampuan membangun hubungan baik dengan pihak lain.
3. Paham tentang passion diri sendiri. Passion ini maksudnya adalah apa yang dikerjakan memiliki kebermanfaatan bagi diri sendiri, organisasi, dan banyak orang.

4. Harus membuka cakrawala diri sehingga mampu menjadi SDM yang kreatif, berjiwa besar dan disiplin. Perlu adanya pembentukan jiwa *entrepreneurship* agar mampu memberikan ide-ide kreatif bagi daya saing organisasi.

## KESIMPULAN

Proses kaderisasi pembentukan generasi milenial yang cendekia pada organisasi ini dapat berjalan secara optimal jika ada pedoman yang tepat sesuai dengan teori dan perkembangan era 4.0, agar dapat dibangun jiwa *leadership* sejak awal, terutama jiwa *agile leadership* pada generasi ini. Pedoman program kaderisasi dapat disusun secara bersama-sama oleh semua pihak, baik pemerintah, swasta dan tokoh masyarakat dengan menggunakan metode kaderisasi sehingga memudahkan organisasi dalam proses kaderisasi. Proses kaderisasi ini juga akan dapat menciptakan SDM yang unggul.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S. (2020). Melalui Pandemi Dengan Organisasi Dan Kebijakan Publik Yang Agile. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 23(1), 2018–2020. <https://doi.org/10.31845/jwk.v23i1.678>
- Arifin, A. L. (2021). SYIAR KEPEMIMPINAN CENDEKIA: KAJIAN PUSTAKA MODEL KEPEMIMPINAN LOKAL Oleh. *Media Bina Ilmiah*, 15(7), 4691–4698.
- Faulinda, E. N., & Aghni Rizqi Ni'mal, 'Abdu. (2020). Kesiapan Pendidikan Indonesia Menghadapi era society 5.0. *Edcomtech : Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan*, 5(1), 61–66.
- Fauzan, P., Fata, A. K., & Basit, G. G. (2020). Pola Kaderisasi Gerakan Islam Puritan: Studi Kritis Atas Persatuan Islam Pepen. *Millah: Jurnal Studi Agama*, 19(2), 247–278.
- Handitya, B. (2019). Menyemai Nilai Pancasila Pada Generasi Muda Cendekia. *ADIL INDONESIA JURNAL*.
- Hidayat, Muhammad Rizqi; Ning Safitri, T. (n.d.). Optimalisasi Peran Kaum Millennial di Masyarakat Melalui Pelatihan Kepemimpinan Desa Sidoarum, Godean, D.I Yogyakarta. *Cakrawala Pendidikan*.
- Ikhsan, M. (2013). *Alur Berpikir Materi dan Metode Kaderisasi dalam Sebuah Organisasi di ITB dengan Metode Graf Berarah*. 13511064.
- Januarharyono, Y. (2019). Peran Pemuda Di Era Globalisasi. *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi*, 13(1), 9.
- Ludfi Arifin, A. dkk. (2020). *SDM Naik Kelas!* Gramedia Pustaka Utama. <https://ebooks.gramedia.com/id/buku/sdm-naik-kelas>
- Marie Tulung, J. dkk. (2019). *Generasi Milenial*. Rajawali Pers. [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/50314/1/Generasi Milenial.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/50314/1/Generasi%20Milenial.pdf)
- Moleong, L. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Redoskarya.
- Nawawi, H. (1993). *Kepemimpinan yang Efektif*. Gajah Mada University Press.
- Negara, L. A. (2020). *Ciptakan Pimpinan Yang Lincah (Agile Leader)*, LAN Lepas Peserta PKN Tingkat II. Lembaga Administrasi Negara. <https://lan.go.id/?p=3107>
- Nihayati, N., & Farid, F. M. (2019). Kaderisasi Muhammadiyah Dalam Aspek Sosial Di Ambarawa Pringsewu Lampung. *Profetika: Jurnal Studi Islam*, 20(1), 30–40. <https://doi.org/10.23917/profetika.v0i0.8946>
- Pandu Dewanata, C. S. (2008). *Rekonstruksi Pemuda*. Kemenpora.
- Perspectives, D. I. (2019). Generasi Milenial dalam Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia atau Ancaman. *Generasi Milenial Dalam Industri 4.0: Berkah Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia Atau Ancaman, edisi pertama September*, 25–36.

- Purwanto, E. A. (2019). *Kebijakan Publik Yang Agile Dan Inovatif Dalam Memenangkan Persaingan Di Era VUCA (Volatile, Uncertain, Complex and Ambiguous)*. Gajah Mada University.
- Saputra, T. R. (2014). Sistem Kaderisasi Dan Penetapan Calon Anggota Legislatif Dalam Pemilu 2009. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 2014, 2 (1) : 1829-1841, 2(1), 1829–1841.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabeta.
- T. Darmansah, M. R. S. (2020). Fungsi Kaderisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan. *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)*, 2(3), 20–28. <https://doi.org/10.51178/jetl.v2i3.6>
- Veithzal, R. D. M. (2011). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.

