

KAJIAN TRANSFORMASI DEPARTEMEN KADERISASI

Oleh Wayan Ardi Adnyana

I. PENDAHULUAN

Kaderisasi merupakan ruh pergerakan KMHDI sekaligus alat perjuangan untuk mencapai tujuan organisasi sebagaimana tertuang dalam Purwaka KMHDI. Sejak kelahirannya, KMHDI memposisikan kaderisasi bukan sekadar mekanisme penerimaan anggota, melainkan sebagai proses pendidikan manusia—pendidikan pemikiran (mindset), pembentukan karakter, serta penguatan kesadaran ideologis kader mahasiswa Hindu Indonesia. Melalui kaderisasi, KMHDI berupaya melahirkan kader yang religius, humanis, nasionalis, dan progresif, yang mampu mengambil peran strategis dalam ruang keumatan, kebangsaan, dan kemahasiswaan.

Dalam kerangka tersebut, kaderisasi sejatinya adalah jantung organisasi. Ia menentukan kualitas sumber daya manusia, arah gerak organisasi, serta keberlanjutan regenerasi kepemimpinan. Organisasi yang gagal menjaga denyut kaderisasinya akan mengalami stagnasi, kehilangan arah, dan pada titik tertentu mengalami kemunduran struktural maupun ideologis. Oleh karena itu, berbicara tentang kaderisasi KMHDI sejatinya adalah berbicara tentang masa depan organisasi itu sendiri.

Namun demikian, dalam realitas pergerakan hari ini, kaderisasi KMHDI dihadapkan pada tantangan serius yang menyentuh aspek paling mendasar dari keberlangsungan organisasi, yakni menurunnya keberlanjutan kader dalam mengikuti kaderisasi berjenjang. Fenomena ini tidak lagi terjadi di satu dua daerah, melainkan dirasakan secara luas di berbagai Pimpinan Cabang dan Pimpinan Daerah KMHDI di Indonesia. Banyak daerah mampu menghimpun anggota baru dalam jumlah besar melalui proses Masa Penerimaan Anggota Baru (MPAB), tetapi mengalami penyusutan signifikan ketika kader memasuki Kaderisasi Tahap 1 (KT 1), Diklat Manajemen Organisasi (DMO), hingga Kaderisasi Tahap 2 (KT 2).

Kondisi tersebut menjadi alarm serius bagi organisasi. Ketika MPAB menghasilkan puluhan hingga ratusan anggota baru, tetapi hanya segelintir yang bertahan hingga kaderisasi lanjutan, maka yang dipertaruhkan bukan hanya angka statistik keanggotaan, melainkan rantai regenerasi kepemimpinan. Jika fenomena ini dibiarkan, KMHDI berpotensi mengalami krisis kader di masa depan: minim stok calon pemimpin, lemahnya basis ideologis pengurus, serta berkurangnya daya tahan organisasi dalam menghadapi dinamika eksternal.

Lebih jauh, fenomena ini memunculkan kegelisahan kolektif: apakah sistem kaderisasi KMHDI yang selama ini dibangun masih relevan dengan konteks kader hari ini? Apakah persoalan terletak pada konsep

kaderisasi, atau justru pada cara kaderisasi itu dijalankan dan dihidupkan di tingkat akar rumput? Ataukah terdapat faktor eksternal—seperti perubahan karakter generasi, tekanan akademik dan ekonomi, serta budaya instan—yang belum sepenuhnya direspons secara strategis oleh organisasi?

Pertanyaan-pertanyaan tersebut menjadi semakin penting mengingat KMHDI telah melalui proses panjang penyusunan dan penyempurnaan sistem kaderisasi. Hingga tahun 2025, melalui rangkaian Konferensi Pendidikan Kaderisasi Nasional (KONFERENDIKNAS), KMHDI telah menyelesaikan penyusunan pedoman kaderisasi hingga Kaderisasi Tahap 3. Artinya, secara konseptual dan struktural, KMHDI telah memiliki sistem kaderisasi yang utuh, berjenjang, dan relatif matang.

Dengan demikian, tantangan kaderisasi KMHDI hari ini tidak lagi semata-mata terletak pada ketiadaan konsep atau kekosongan pedoman, melainkan pada bagaimana sistem kaderisasi tersebut diimplementasikan, diinternalisasikan, dan ditransformasikan menjadi budaya organisasi. Kajian ini berangkat dari kesadaran tersebut, dengan tujuan untuk membaca ulang perjalanan kaderisasi KMHDI, memahami dinamika yang terjadi, serta menawarkan gagasan transformasi kaderisasi agar mampu menjawab tantangan regenerasi di era hari ini.

II. Histori Perjalanan Kaderisasi KMHDI

Perjalanan kaderisasi KMHDI tidak terjadi dalam ruang hampa. Ia tumbuh, bergerak, dan kadang terseok-seok mengikuti dinamika internal organisasi serta perubahan zaman yang terus bergerak. Kaderisasi berjalan seiring dengan kondisi sosial, kebangsaan, keumatan, bahkan dinamika generasi mahasiswa Hindu di setiap masanya.

Jika kita menengok ke belakang, sejak sekitar tahun 2010 kaderisasi KMHDI telah melalui perjalanan yang panjang dan berliku. Ada masa ketika kaderisasi benar-benar menjadi pusat perhatian organisasi, digarap dengan semangat besar, dan menjadi kebanggaan bersama. Namun ada pula masa ketika kaderisasi berjalan apa adanya—sekadar memenuhi kewajiban organisasi—tanpa pendalaman nilai dan tanpa pendampingan yang kuat. Pada fase-fase ini, kaderisasi sering kali terasa normatif: kegiatan ada, peserta hadir, tetapi proses pendewasaan kader belum sepenuhnya terasa.

Kondisi tersebut bukan tanpa sebab. Inkonsistensi sistem, lemahnya pelaksanaan di lapangan, serta belum optimalnya penanaman nilai Purwaka KMHDI dalam praktik kaderisasi membuat hasil kaderisasi di beberapa periode belum maksimal. Kader hadir secara administratif, tetapi belum tentu tumbuh secara ideologis.

Titik balik penting mulai terasa ketika KMHDI menetapkan Rencana Strategis (Renstra) 2021–2031. Dalam Renstra ini, organisasi secara tegas menempatkan kaderisasi sebagai prioritas utama pembangunan internal. Kaderisasi tidak lagi dipandang sebagai agenda rutin, tetapi sebagai alat pendidikan kader mahasiswa Hindu Indonesia—pendidikan cara berpikir dan cara bersikap—agar kader mampu menjadi insan yang religius, humanis, nasionalis, dan progresif.

Memasuki periode 2021–2023, arah kaderisasi mulai lebih jelas. Fokus utama saat itu adalah memperkuat dan memasifkan pelaksanaan Kaderisasi Tahap 1 (KT 1) di berbagai daerah. KT 1 diposisikan sebagai fondasi penting untuk membentuk cara berpikir kader agar selaras dengan nilai-nilai Purwaka KMHDI. Di periode ini pula, organisasi mulai mencoba melangkah lebih jauh dengan menjalankan pilot project Kaderisasi Tahap 2 (KT 2). KT 2 diuji coba sebagai ruang pembinaan lanjutan bagi kader-kader yang siap melangkah ke level tanggung jawab yang lebih besar.

Perjalanan ini kemudian berlanjut dan semakin menguat pada kepengurusan PP KMHDI Periode 2023–2025. Jika sebelumnya KT 2 masih bersifat uji coba, pada periode ini KT 2 mulai dipasifkan di banyak daerah dan menjadi bagian dari sistem kaderisasi nasional. Tidak berhenti di situ, KMHDI juga mulai mengimplementasikan Kaderisasi Tahap 3 (KT 3) sebagai puncak kaderisasi ideologis dan kepemimpinan. KT 3 diproyeksikan untuk menyiapkan kader-kader strategis yang kelak akan mengisi ruang kepemimpinan nasional maupun ruang pengabdian pasca organisasi.

Rangkaian proses panjang ini mencapai momentum penting melalui Konferensi Pendidikan Kaderisasi Nasional (KONFERENDIKNAS) IV. Dalam forum ini, KMHDI menyatakan bahwa proses penyusunan pedoman kaderisasi telah tuntas hingga Kaderisasi Tahap 3. Artinya, dari sisi konsep dan sistem, KMHDI kini telah memiliki kerangka kaderisasi yang lengkap, berjenjang, dan terarah, sebagaimana dicita-citakan dalam Renstra.

Namun, selesainya penyusunan pedoman bukan berarti persoalan kaderisasi selesai. Justru di sinilah tantangan baru dimulai. Renstra mengingatkan bahwa sistem yang baik tidak akan berarti apa-apa jika tidak dijalankan secara konsisten dan dievaluasi secara berkelanjutan. Maka, setelah seluruh kerangka kaderisasi tersusun, tantangan terbesar KMHDI hari ini bukan lagi merancang konsep, melainkan menghidupkan kaderisasi itu sendiri di lapangan, memastikan ia benar-benar dijalani, dirasakan manfaatnya, dan mampu menumbuhkan kader dari waktu ke waktu.

III. Transformasi Kaderisasi KMHDI

Menurunnya kuantitas kader yang melanjutkan kaderisasi berjenjang merupakan tantangan nyata kaderisasi KMHDI di era kontemporer. Fenomena ini menunjukkan bahwa kaderisasi belum sepenuhnya terinternalisasi sebagai kebutuhan personal kader dan budaya organisasi. Dalam kerangka Renstra dan Purwaka KMHDI, kondisi ini tidak dapat dibiarkan, karena berpotensi melemahkan kualitas sumber daya manusia dan mengganggu proses regenerasi kepemimpinan organisasi.

Transformasi kaderisasi KMHDI perlu dipahami bukan sebagai upaya mengganti sistem yang telah disusun, melainkan sebagai strategi untuk menghidupkan sistem kaderisasi agar lebih berdampak, berkelanjutan, dan berorientasi pada tujuan organisasi.

1. Penguatan Trainer sebagai Pilar Transformasi

Dalam sistem kaderisasi KMHDI, trainer memiliki posisi strategis sebagai pelaksana sekaligus penjaga nilai kaderisasi. Trainer tidak hanya bertugas menyampaikan materi, tetapi berfungsi sebagai agen ideologisasi organisasi. Oleh karena itu, penguatan kaderisasi harus dimulai dari penguatan kualitas dan peran trainer KMHDI.

Penguatan trainer idealnya dilakukan secara terencana dan masif oleh PP KMHDI, khususnya Departemen Kaderisasi, dengan pendekatan yang lebih fokus dan terukur. Prinsip yang perlu dikedepankan adalah satu trainer menguasai satu materi secara mendalam. Trainer tidak dituntut menguasai seluruh materi kaderisasi, melainkan benar-benar hatam, memahami secara ideologis dan metodologis satu materi tertentu, serta mampu mengontekstualisasikannya dengan dinamika keumatan dan kebangsaan.

Dengan pendekatan ini, trainer KMHDI akan berkembang menjadi pakar materi kaderisasi, bukan sekadar fasilitator kegiatan. Lebih jauh, trainer diposisikan sebagai mentor kader, yang secara berkelanjutan menanamkan nilai-nilai Purwaka KMHDI dan membimbing proses tumbuhnya kesadaran ideologis kader.

2. Pembentukan Kelompok Kecil Binaan Kaderisasi

Transformasi kaderisasi selanjutnya adalah pembentukan kelompok-kelompok kecil binaan kaderisasi sebagai ruang pendampingan intensif pasca-MPAB. Model ini sejalan dengan filosofi pendidikan andragogi yang dianut KMHDI, di mana proses pendidikan dilakukan secara partisipatif, dialogis, dan berkelanjutan.

Sebagai contoh, ketika sebuah Pimpinan Cabang melaksanakan MPAB dan melantik 50 anggota baru, maka anggota tersebut dapat dibagi menjadi 5 hingga 10 kelompok kecil. Jika dibentuk 10 kelompok,

maka setiap kelompok beranggotakan 5 orang. Setiap kelompok kemudian didampingi oleh 3–5 trainer KMHDI yang berperan sebagai mentor.

Dalam kelompok binaan ini, kader tidak hanya dipersiapkan untuk mengikuti jenjang kaderisasi formal, tetapi juga dibina secara ideologis, emosional, dan organisatoris. Diskusi nilai, refleksi Purwaka KMHDI, serta penguatan keberanian berpikir dan berpendapat menjadi bagian dari proses kaderisasi sehari-hari.

3. Ruang Tumbuh Bersama dan Regenerasi Kepemimpinan

Model transformasi ini menciptakan ruang tumbuh bersama (#tumbuhbareng) antara kader dan trainer. Kader-kader yang telah mengikuti Training of Trainer (TOT) tidak berhenti pada status administratif, tetapi diberikan mandat konkret sebagai mentor kelompok binaan. Dengan demikian, trainer juga terus belajar, berproses, dan mengasah kapasitas kepemimpinannya.

Di sisi lain, kader-kader yang memiliki harapan besar untuk berkembang dalam organisasi mendapatkan ruang aktualisasi yang jelas dan terarah. Ikatan ideologis dan emosional antara kader dan organisasi akan tumbuh secara alami, sehingga kaderisasi tidak lagi dipandang sebagai beban, melainkan sebagai kebutuhan dan kehormatan.

Apabila transformasi kaderisasi ini berjalan dengan baik, maka forum-forum permusyawaratan KMHDI akan dipenuhi oleh kader-kader yang lahir dari proses binaan tersebut. Organisasi akan memiliki banyak bakal calon ketua PD dan PC KMHDI yang matang secara ideologis dan gagasan. Forum tidak lagi bersifat formalitas, tetapi menjadi ruang dialektika, adu gagasan, dan perumusan arah gerak organisasi yang lebih baik sesuai dengan nilai-nilai Purwaka KMHDI.

IV. Penutup

Pada akhirnya, kaderisasi bukan sekadar rangkaian kegiatan yang dijalankan dari tahun ke tahun, bukan pula hanya syarat administratif untuk menduduki jabatan struktural dalam organisasi. Kaderisasi adalah ruang tumbuh bersama, tempat setiap individu kader KMHDI menempa diri, memperluas cara pandang, dan meneguhkan komitmen perjuangannya. Di dalam kaderisasi, organisasi dan kader saling membesarkan—organisasi memberi arah, kader memberi nyawa.

Transformasi kaderisasi KMHDI yang dibahas dalam kajian ini berangkat dari kesadaran bahwa tantangan regenerasi tidak dapat dijawab dengan cara lama. Kaderisasi harus dihidupkan kembali sebagai proses yang dekat dengan kader, menyentuh kebutuhan personal, dan mampu membangun ikatan ideologis yang kuat. Melalui penguatan peran trainer sebagai mentor, serta pembentukan kelompok-kelompok kecil

binaan kaderisasi, kaderisasi tidak lagi terasa sebagai proses seleksi yang menyisakan, melainkan sebagai perjalanan kolektif untuk bertumbuh bersama (#tumbuhbareng).

Ketika kaderisasi berjalan dengan baik, kader tidak hanya disiapkan untuk memahami organisasi, tetapi juga dilatih untuk peka terhadap realitas sosial. Kader KMHDI diharapkan mampu membaca persoalan pendidikan, keumatan, kebangsaan, dan kemanusiaan secara jernih, serta berani mengambil peran sesuai dengan nilai-nilai Purwaka KMHDI. Kaderisasi yang hidup akan melahirkan kader yang tidak apatis, tidak eksklusif, dan tidak tercerabut dari realitas masyarakatnya.

Realisasi gagasan Transformasi KMHDI untuk Indonesia hanya dapat terjadi apabila sistem kaderisasi dijalankan secara optimal dan konsisten di seluruh tingkatan organisasi. Kader-kader KMHDI yang tumbuh melalui proses kaderisasi yang sehat akan menjadi garda terdepan dalam mengawal dinamika kebangsaan—baik melalui ruang gerakan kampus, organisasi keumatan, advokasi sosial, maupun peran-peran strategis lainnya. Mereka tidak hanya hadir sebagai penonton, tetapi sebagai subjek perubahan yang berpijak pada jati diri religius, humanis, nasionalis, dan progresif.

Oleh karena itu, kaderisasi adalah tanggung jawab bersama. Ia tidak hanya menjadi urusan departemen atau pengurus tertentu, tetapi menjadi komitmen kolektif seluruh kader KMHDI. Dengan kaderisasi yang kuat, inklusif, dan berkelanjutan, KMHDI akan terus melahirkan kader-kader pejuang yang siap menjaga denyut pergerakan organisasi dan berkontribusi nyata bagi Indonesia.

KMHDI Tumbuh, Kader Bertumbuh, Dan Indonesia Bergerak Bersama.