

ANALISIS POLA REKRUITMEN KADER PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH KEBAYORAN BARU

,Mukhlis Muhammad Maududi², Zulfahmi Yasir Yunan², Moh. Supendi¹

Universitas Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA, Indonesia
Email: moh_supendi@uhamka.ac.id, maoedoedi@uhamka.ac.id

ABSTRACT

The age of the organization has entered the 2nd century, with the long age of the organization of course many members have been born, of course every branch and branch activities of the association should be attended by cadres, but in fact not all branches and branches are busy with Islamic and Muhammadiyah activities. Therefore, a special strategy is needed to gather Muhammadiyah cadres to actively revive Islamic activities organized by the organization. The purpose of this study was conducted to determine the description of the conditions of the cadres in the Muhammadiyah Branch Leadership (PCM) Kebayoran Baru and to find out how the role of the PCM Kebayoran Baru recruitment pattern. This type of research uses a qualitative descriptive method, by presenting a descriptive depiction of an examination of the object of study. The results of the discussion show that the Methods and Strategies of Muhammadiyah Da'wah in Kebayoran Baru are in accordance with the results of the Muhammadiyah Congress to revitalize cadres and Muhammadiyah members, in addition to continuing to carry out the main cadre, the Cadre Council also opens new breakthroughs by recruiting cadres from the social activity path. formed Limau Carity, which is a member and volunteer for millennials. The leadership of the Kebayoran Baru Branch is also active in the moon recitation and study on Saturday dawn and the cultum after each midday prayer, all of which are activities in order to form Muhammadiyah cadres and as a gathering place among Muhammadiyah members.

Keywords: Muhammadiyah, Methods, Recruitment, Millennial

ABSTRAK

Usia persyarikatan sudah memasuki abad ke-2, dengan panjangnya usia organisasi tentu sudah banyak anggota yang dilahirkan, tentu seharusnya setiap kegiatan-kegiatan ranting dan cabang persyarikat ramai dihadiri para kader, namun pada kenyataannya tidak semua ranting dan cabang ramai dengan kegiatan keIslaman dan Kemuhammadiyah. Oleh karena itu perlu strategi khusus untuk menghimpun kader-kader muhammadiyah untuk aktif menghidupkan kegiatan-kegiatan keIslaman yang diselenggarakan persyarikatan. Tujuan Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran mengenai kondisi pengakaderan di Pimpinan Cabang Muhammadiyah (PCM) Kebayoran Baru serta untuk mengetahui bagaimana peranan pola rekrutmen PCM Kebayoran Baru. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif

kualitatif, dengan menyajikan suatu penggambaran secara deskriptif dari suatu pemerhatian obyek kajian. Dari hasil pembahasan didapat gambaran bahwa Metode dan Strategi Dakwah Muhammadiyah Di Kebayoran Baru telah sesuai dengan hasil dengan hasil Muktamar Muhammadiyah untuk melakukan revitalisasi kader dan Anggota Muhammadiyah, selain terus melakukan pengkaderan utama, Majelis Kader juga membuka terobosan baru dengan merekrut kader dari jalur kegiatan sosial dengan membentuk Limau Carity yang anggota sekaligus relawannya kaum milenial. Pimpinan Cabang Kebayoran Baru juga aktif dalam pengajian bulan dan kajian sabtu subuh serta kultum setiap selesai sholat zuhur ini semua merupakan kegiatan dalam rangka membentuk kader kader Muhammadiyah dan sebagai ajang silaturahmi diantara anggota Muhammadiyah

Kata kunci : Muhammadiyah, Metode, Rekrutmen, Milenial

PENDAHULUAN

Dalam Muktamar ke-47 Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 06/INS/I.0/B/2015 tentang Pelaksanaan Keputusan Pimpinan Pusat Muhammadiyah pada point C. Prioritas Pengembangan sebagai bagian dari strategi pengembangan kuantitas dan kualitas cabang-ranting sebagai basis penguatan, pemberdayaan, dan perluasan gerakan Muhammadiyah di akar rumput sebagai bagian penting dan strategis dalam mengembangkan kekuatan *civil* Islam (masyarakat madani, civil society) di masyarakat.

Berkembangnya pembinaan, pengembangan dan pemberdayaan anggota Muhammadiyah sebagai subjek gerakan secara konsisten, dinamis, dan berkelanjutan, dan juga berkembangnya system kaderisasi dan regenerasi dalam Muhammadiyah secara konsisten, dinamis dan berkelanjutan, serta berkembangnya jumlah simpatisan sebagai basis rekrutmen anggota Muhammadiyah.

Untuk dapat mengembangkan persyarikatan diperlukan strategi dan metode, suatu rencana yang disusun sedemikian rupa agar pesan-pesan yang disampaikan dapat diterima, dimengerti dan diikuti (Helena, 2006)

Dalam hasil Muktamar ke 47 juga diputuskan untuk mengintensifkan pembinaan Cabang dan Ranting berbasis pemetaan yang akurat, sebagai prioritas penting sehingga dalam masa kerja 2015-2020 dengan target tercapai 40%Desa/Kelurahan telah berdiri ranting Muhammadiyah dan 70% Kecamatan telah berdiri Cabang Muhammadiyah.

Melalui Dakwah Islam yang bertujuan menegakkan amar makruf nahi munkar pembinaan Cabang dan Ranting terus digalakkan dengan menggunakan pendekatan dakwah struktural dan menggunakan dakwah kultural (Shulthon, 2002) selain dengan pendekatan pendidikan, Muhammadiyah juga melakukan Dakwah dibidang Ekonomi dengan didirikannya Baitul Mal

wat Tamwil, setidaknya di tahun 2015 terdapat 437 Baitul Mal wat Tamwil dilingkungan Persyarikaatan (Moh & Maududi, 2018)

Muhammadiyah salah satu organisasi dakwah Islam yang menggunakan pendekatan dakwah struktural dan kultural. Muhammadiyah merupakan salah satu organisasi dakwah Islam terbesar di Indonesia, di mana komunikasi organisasi dijadikan cara untuk berdakwah Islamiah kepada anggota dan masyarakat luas. Muhammadiyah didirikan oleh KH. Ahmad Dahlan pada tahun 1912 Masehi, dengan strategi dakwah yang berpusat pada pembaruan dan purifikasi (Sairin, 1995).

Melihat kondisi PCM Kebayoran dengan jumlah ranting tidak lebih dari 3 ranting setelah lebih dari 60 tahun berdiri tentu perlu ada evaluasi terkait kondisi rekrutmen kader dan amanah dari Muktamar Muhammadiyah ke -47

Dalam buku Muhammadiyah Jakarta (Penyusun, 2015) disebutkan Cabang Kebayoran membawahi 6 Ranting: (1) Kebayoran Lama, (2) Kebayoran Timur, (3) Kebayoran Selatan, (4) Kebayoran Barat (5) Bendungan Hilir, (6) Gandaria Selatan.

Sebuah organisasi jika ingin terus bisa berkembang maka syarat utamanya adalah memiliki cukup sumber daya yang profesional sehingga bisa mendukung segala macam visi, misi ataupun tujuan dari organisasi. Untuk memperoleh anggota yang memiliki profesionalisme yang tinggi tentunya diperlukan rekrutmen yang bagus dan tidak sekedar asal-asalan, karena seberapa banyak anggota suatu organisasi tidak akan ada artinya jika tidak memiliki kompetensi yang memadai. Sebaliknya, jika suatu organisasi meskipun memiliki sedikit anggota tetapi di setiap anggota tersebut memiliki kompetensi yang memadai, maka laju dari perkembangan organisasi tersebut akan berjalan dengan baik (Nasution, Analisis Efektifitas Pola Rekrutmen Kader Ranting Muhammadiyah Di Ponorogo, 2018). untuk mendukung tujuan organisasi perlu diadakan rekrutmen, pengkaderan dengan melakukan pendidikan yang berkesinambungan (Marfidi, 2012)

Sebagai bagian dari strategi pengembangan kuantitas dan kualitas cabang-ranting sebagai basis penguatan, pemberdayaan, dan perluasan gerakan Muhammadiyah di akar rumput maka perlu dicari Pola Rekrutmen Kader demi mendukung hasil Muktamar Pimpinan Pusat Muhammadiyah.

METODE

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif dengan sumber data primer berasal dari observasi dan wawancara terhadap Sekretaris PCM Kebayoran BARU ketua Majelis Kader. Serta dilengkapi dengan data-data sekunder yang berasal dari dokumen-dokumen kepustakaan maupun digital.

Pola Pengkaderan Muhammadiyah

Melaksanakan Pengkaderan Utama Muhammadiyah (Darul Arqam maupun Baitul Arqam) secara intensif untuk menjadikan pengkaderan sebagai budaya organisasi di seluruh tingkatan pimpinan, amal usaha, dan institusi-institusi yang berada dalam struktur persyarikatan, serta membentuk dan meningkatkan kualitas korp instruktur dan membina instruktur yang mampu mendesain dan mengembangkan perkaderan fungsian Muhammadiyah berbasis pada keragaman potensi dan keahlian instruktur di semua lini persyarikatan (PCM Kebayoran Baru, 2018, p. 63)

Klasifikasi Anggota Muhammadiyah

Tiga kelompok anggota Muhammadiyah; (LPCR, 2012, pp. 1-2)

1. Anggota Muhammadiyah, yaitu mereka yang memiliki Kartu Tanda Anggota Muhammadiyah (KTAM). Kelompok ini biasanya terbagi menjadi dua yaitu, pertama, mereka yang berKTAM dan menjadi pengurus, kedua, mereka yang ber-KTAM saja tanpa terlibat dalam struktur Muhammadiyah.
2. Warga Muhammadiyah, yaitu mereka yang terlibat aktif dalam kegiatan Muhammadiyah meskipun tidak memiliki KTAM maupun menjabat di struktur organisasi. Namun, keberadaan mereka sangat memajukan Muhammadiyah di berbagai struktur terutama di Cabang dan Ranting. Kelompok jenis ini biasanya mereka hidup di lingkungan keluarga Muhammadiyah atau setidaknya mereka pernah mengenyam pendidikan di institusi milik Muhammadiyah.
3. Simpatisan Muhammadiyah, yaitu mereka yang memiliki cara pandang dan praktek ibadah yang sama dengan tuntunan Muhammadiyah meskipun tidak terlibat aktif dalam kegiatan Muhammadiyah maupun tidak memiliki KTAM bahkan tidak tahu tentang Muhammadiyah.

Dalam dokumen keputusan muktamar Muhammadiyah ke-46 tentang Revitalisasi Kader dan Anggota Muhammadiyah telah dijabarkan lebih jauh karena memerlukan proses intensifikasi dan optimalisasi yang berlangsung secara sistemik dan berkelanjutan. Adapun tahapan dari proses rekrutmen dalam rangka revitalisasi kader adalah sebagai berikut: (Lampiran VI KEPUTUSAN MUKTAMAR MUHAMMADIYAH KE 46, 2010, p. 120)

- a. Pemetaan dan pendataan segenap potensi dan distribusi kader, baik di lingkungan keluarga, organisasi otonom, amal usaha khususnya lembaga pendidikan dan panti asuhan, dan sumber-sumber kader lainnya secara lebih terprogram.
- b. Menjadikan Baitul Arqam, Darul Arqam, dan bentuk-bentuk pelatihan pengembangan kompetensi lain yang dibutuhkan oleh kader sebagai basis perekrutan dan distribusi kader yang sistematis.
- c. Perlibatan Kader-kader potensial yang belum masuk dalam struktur kepemimpinan dalam berbagai kegiatan persyarikatan.
- d. Pembinaan intensif keluarga dan anak-anak pimpinan persyarikatan sebagai salah satu sumber perekrutan kader.
- e. Pemanfaatan kegiatan-kegiatan Muhammadiyah yang bersifat intensif dan berkelanjutan sebagai salah satu sumber perekrutan kader disertai pembinaan yang tersistem.
- f. Memanfaatkan jaringan organisasi Muhammadiyah di luar negeri untuk melakukan perekrutan kader.

Selain sistem rekrutmen kader, terdapat juga rekrutmen dalam rangka revitalisasi anggota sebagai pelaku gerakan yang memerlukan proses intensifikasi yang berlangsung secara tersistem dan berkelanjutan. Adapun tahapan yang dilakukan dalam proses rekrutmen bagi anggota adalah sebagai berikut: (Lampiran VI KEPUTUSAN MUKTAMAR MUHAMMADIYAH KE 46, 2010, pp. 122-123)

- a. Memperluas jumlah anggota Muhammadiyah secara proaktif dan terprogram sesuai dengan persyaratan-persyaratan organisasi yang diintegrasikan dengan kegiatan dakwah dan aktivitas amal usaha Muhammadiyah dalam masyarakat.

- b. Menentukan kelompok sasaran dan basis anggota mana yang akan direkrut (kalangan pemuda, kelompok laki-laki, kelompok perempuan, penduduk kota/desa, jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, penghasilan, dan sebagainya) dengan sistem perekrutan yang tersistem dan terprogram.
- c. Menyiapkan sumberdaya, sarana dan prasarana untuk melakukan rekrutmen anggota Muhammadiyah secara tersistem, termasuk melalui penerbitan Kartu Anggota Muhammadiyah yang dikelola secara aktif dan terorganisir.
- d. Memperbanyak forum-forum pengajian serta kegiatan kemasyarakatan yang terbuka untuk umum sebagai salah satu wahana perekrutan anggota Muhammadiyah secara proaktif dan terorganisasi.
- e. Memperluas jaringan dan aktivitas Muhammadiyah secara offensive dalam masyarakat termasuk melalui aktivitas dan pimpinan Muhammadiyah yang aktif di garda paing depan dalam menyuarakan kepentingan bersama dan membela hak-hak dasar masyarakat sehingga melahirkan simpati dan dukungan terhadap Muhammadiyah.
- f. Publikasi informasi tentang Muhammadiyah serta materi-materi keagamaan yang menjangkau segenap lapisan masyarakat.
- g. Mengembangkan amal-amal pelayanan sosial kemasyarakatan melalui fungsi pelayanan Amal Usaha dan program serta aktivitas Muhammadiyah yang dapat dirasakan langsung oleh masyarakat sekaligus menarik simpati dan dukungan masyarakat/obyek dakwah terhadap Muhammadiyah.
- h. Menggarap segmen sosial yang selama ini kurang dilakukan Muhammadiyah dalam menjangkau sasaran warga masyarakat sebagai calon anggota Muhammadiyah di pedesaan, pusat-pusat aktivitas kota-kota besar, dan ruang-ruang sosial potensial lainnya.
- i. Memperlakukan anggota sesuai dengan alam pikiran dan kondisi yang dihadapi untuk diarahkan ke peningkatan dan pengembangan kualitas sesuai dengan prinsip dakwah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kader adalah anggota inti yang menjadi bagian terpilih dalam lingkaran dan lingkungan pimpinan, bisa pula berarti pasukan inti. Dalam pengertian lain secara bahasa berarti empat persegi panjang atau kerangka. Dengan demikian kader dapat didefinisikan sebagai kelompok yang lebih besar dan terorganisir secara permanen. (Admin, 2018)

Bahwa perlu dilaksanakan penguatan ideology Muhammadiyah baik untuk anggota Muhammadiyah ataupun pengenalan kepada masyarakat secara umum tentang pandangan hidup Muhammadiyah (Nasution, Analisis Efektifitas Pola Rekrutmen Kader Ranting Muhammadiyah Di Ponorogo, 2018)

Untuk melaksanakan rekrutmen dengan pola dakwah maka perlu menggunakan media cetak atau elektronik sebagai sarana menyebarkan informasi sehingga masyarakat umum lebih tertarik lagi untuk ikut dalam organisasi Muhammadiyah. Serta perlu adanya penguatan kader ranting serta pengenalan tentang pandangan hidup bermuhammadiyah kepada saudara atau keluarga dari kader Muhammadiyah (Nasution, Analisis Efektifitas Pola Rekrutmen Kader Ranting Muhammadiyah Di Ponorogo, 2018)

Muhammadiyah memiliki potensi kader yang banyak dari berbagai bidang keahlian dan memiliki karakter-karakter terpelajar, berpikir modern, gemar beramal, terpercaya dan keahlian yang baik. Muhammadiyah selalu berusaha agar dapat melahirkan kader-kader mumpuni untuk kebutuhan internal maupun eksternal dan dapat bertahan selama seratus tahun lebih karena eksistensi kader. (Admin, 2018)

Saat ini kader-kader Muhammadiyah bertumpu pada Amal Usaha Muhammadiyah, baik di sekolah-sekolah, Perguruan Tinggi, dan rumah sakit namun dari seluruh pengawai, guru dan Dosen pada Amal Usaha Muhammadiyah tersebut tidak banyak yang aktif dalam kegiatan organisasi Muhammadiyah tapi hanya sebatas bekerja pada Amal Usaha Persyarikatan saja. Belum lagi banyak diantara Pengawai, guru dan Dosen yang tidak lama berada didalam Amal Usaha Pesyarikatan, dimana dari hasil observasi dilapangan hal ini terjadi salah satunya adalah ketidakpuasan dalam hal pendapatan walaupun sudah ada penyesuaian gaji yang dilakukan oleh pimpinan.

Menurut Supendi (Supendi, 2015, p. 23) Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh banyak faktor dan salah satu diantaranya adalah Iklim Organisasi. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa para

guru bekerja selain untuk mengharapkan imbalan baik material maupun non material namun juga menginginkan iklim yang sesuai dengan harapannya seperti terdapat keterbukaan dalam organisasi, terdapat perhatian, dukungan, penghargaan, pendapatan yang layak dan dirasa adil.

Disisi lain, lemahnya kaderisasi di dalam organisasi, Kurangnya pembinaan terhadap warga muhammadiyah melalui pengajian atau aktifitas-aktifitas sosial keagamaan sehingga warga Muhammadiyah sendiri kurang berminat berorganisasi, Melemahnya roh bermuhammadiyah dan adanya kecendrungan hidup materialistik. Penyebab terjadinya dikarenakan kebanyakan amal usaha Muhammadiyah dijalankan oleh SDM diluar organisasi Muhammadiyah. (Gusfira, 2017)

Perlunya pengkaderan secara berkala dan konsisten semenjak dari ranting hingga daerah sendiri, dan Konsistensi dalam beramal usaha Muhammadiyah, sesuai dengan prinsip “Hidup hidupilah Muhammadiyah, tapi jangan mencari hidup di Muhammadiyah” serta Hendaknya dilakukan konsolidasi secara menyeluruh antara tokoh tua dan muda dalam menggerakkan Muhammadiyah ke depan. (Gusfira, 2017)

Analisis Pola Rekrutmen

Total jumlah Anggota Muhammadiyah yang terdaftar di PCM Kebayoran Baru sampai dengan Desember 2018 sejumlah 702 Anggota dengan melihat jumlah Kartu Tanda Anggota yang diterbitkan.

Dalam Program bidang Pendidikan Kader (PCM Kebayoran Baru, 2018, p. 63) Kegiatan pengembangan berupa;

- a. Sistem Gerakan dengan melaksanakan Pengkaderan Utama (Darul Arqam maupun Baitul Arqam)
- b. Organisasi dan Kepemimpinan, menyelenggarakan Ideopolitor
- c. Jaringan meningkatkan kordinasi dan kerjasama secara tersistem antar pimpinan Persyarikatan, Ortom dan Amal Usaha Muhammadiyah
- d. Sumber Daya, membentuk dan meningkatkan kualitas korp Instruktur dan membina instruktur yang mampu mendesain dan mengembangkan perkaderan.
- e. Aksi Pelayanan, melaksanakan model-model dan menyediakan materi-materi perkaderan dan ideology Muhammadiyah.

Dari kegiatan pengembangan yang direncanakan yang terlaksana berupa Pengajian rutin yang dilaksanakan setiap bulan, pengajian sabtu subuh mengkaji kitab Ihya Ulumiddin dan

Hadits 40 Iman Nawawi, Kultum setiap selesai sholat Zuhur, salah satu pengisi kultum tetap pada hari Rabu adalah Buya Prof. Dr. M.Yunan Yusuf, MA., I'tikaf yang dilaksanakan setiap bulan dengan peserta Karyawan dan Guru, Baitul Arqam yang laksanakan secara berkala.

Adapun aksi-aksi pelayanan bidang Kader membentuk Limau Carity yang melibatkan mahasiswa sebagai pengurus sekaligus relawan, kegiatan yang dilakukan Limau Carity berupa memberi makan siang jama'ah sholat jum'at dan kaum dhu'afa disekitar kebayoran baru. Menurut Zulfahmi Yasir selaku Pembina Limau Carity dan juga ketua majelis Kader, Limau Carity dibentuk untuk menampung dan memberi wadah kaum milenial untuk bisa eksis dan berperan di persyarikat selain juga salah satu car untuk melakukan rekrutmen kader baru muhammadiyah diluar jalur yang sudah ada seperti melalui IMM, tapak suci, kokam dan lembaga otonom Muhammadiyah lainnya.

Perekrutan Kader Muhammadiyah PCM Kebayoran Baru tidak memiliki kegiatan yang secara khusus dilakukan tetapi masih mengandalkan dari siswa/I sekolah menengah dasar, menengah dan atas serta dari kalangan Mahasiswa dan pegawai di lingkungan Amal Usaha Muhammadiyah

SIMPULAN

Dari hasil pembahasan diatas didapat gambaran bahwa Metode dan Strategi Dakwah Muhammadiyah Di Kebayoran Baru telah sesuai dengan hasil dengan hasil Mukhtamar Muhammadiyah untuk melakukan revitalisasi kader dan Anggota Muhammadiyah, selain terus melakukan perekrutan utama majelis kader juga membuka terobosan baru dengan merekrut kader dari jalur kegiatan sosial dengan membentuk Limau Carity yang anggota sekaligus relawannya kaum melenial.

Pimpinan Cabang Kebayoran Baru juga aktif dalam pengajian bulan dan kajian sabtu subuh serta kultum setiap selesai sholat zuhur ini semua merupakan kegiatan dalam rangka membentuk kader kader Muhammadiyah dan sebagai ajang silaturahmi diantara anggota Muhammadiyah.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin. (2018, Oktober 8). <https://kemuhammadiyah.com/>. Dipetik Mei 9, 2020, dari <https://kemuhammadiyah.com/>: <https://kemuhammadiyah.com/kaderisasi-muhammadiyah/>
- Gusfira, N. (2017, September - Desember 1). *Sejarah Dan Dinamika Muhammadiyah Di Takengon*. Dipetik Mei 9, 2020, dari <http://jurnal-assalam.org/index.php/JAS/article/view/15>
- H. O. (2006). *Reporaase Radio*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Lampiran VI KEPUTUSAN MUKTAMAR MUHAMMADIYAH KE 46. (2010, September). <http://www.umm.ac.id/>. Dipetik Mei 9, 2020, dari <http://www.umm.ac.id/>: <http://www.umm.ac.id/files/file/mdc/Revitalisasi-Kader-dan-Anggota-Muhammadiyah.pdf>
- LPCR. (2012). *Tata Cara Menjadi Anggota Muhammadiyah*. Yogyakarta: LPCR PP Muhammadiyah.
- M. S., & Maududi, M. M. (2018, November). Peran Baitul Mal Wat Tamwil Dalam Amal Usaha Muhammadiyah Kebayoran Baru. *Jurnal Ekonomi Islam* , 9(2), 226-240.
- Marfidi. (2012 , Maret). Studi Literatur Tentang Peran Muhammadiyah Dalam Mengembangkan Pendidikan Islam Di Indonesia. *Jurnal Tarbiyah*, 1(1), 43-53.
- Nasution, R. D. (2018). Analisis Efektifitas Pola Rekrutmen Kader Ranting Muhammadiyah Di Ponorogo. *Jurnal Umpo* 7, 9(2), 226-240.
- Nasution, R. D. (2018). Analisis Efektifitas Pola Rekrutmen Kader Ranting Muhammadiyah Di Ponorogo. *Jurnal Umpo* 7, 6(1), 127-144.
- PCM Kebayoran Baru. (2018). *Company Profile Pimpinan Cabang Kebayoran Baru*. Jakarta.
- Penyusun, T. (2015). *Muhammadiyah Jakarta, Dari Tanah Betawi Hingga Metropolitan*. Jakarta: Pimpinan Wilayah Muhammadiyah DKI Jakarta.
- Sairin, W. (1995). *Gerakan Pembaharuan Muhammadiyah*. Jakarta: Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Shulthon, M. (2002). *Desain Ilmu Dakwah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Supendi, M. (2015, Desember). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Ketahananmalangan Guru SD Muhammadiyah DKI Jakarta. *SIGMA Journal*, VII(2), 22-30.