

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Dalam sejarah Islam, Nabi Zakaria AS, di saat umurnya sudah udzur, sendi sudah kendur, sendi tulang telah mengapur, dan uban uban yang telah bertabur, sementara itu beliau belum dikaruniai putra sebagai penerusnya. Maka beliau bermunajat di malam-malam yang syahdu, meratap dan menumpahkan isi hatinya kepada Allah SWT. Beliau memohon agar dikaruniai seorang kader penerus perjuangan yang mempunyai kualifikasi *Rabbi Radhiya* di ridhai Allah SWT. Allah yang Maha Mendengar, mengabulkan permohonan Nabi Zakaria AS, beliau dianugerahi seorang putra, penerus perjuangan, yang diberi nama Yahya, yang artinya hidup, maknanya seorang penerus perjuangan atau kader haruslah “hidup”, dinamis, bergerak dengan idealisme, dan semangat juang tinggi.¹

Dewasa ini, kita sering melihat pada suatu lembaga manapun, bahkan organisasi yang notebenanya sangat eksklusif pun menjadi sorotan dalam kepemimpinannya. Menurut pandangan seseorang yang paham dengan ilmu manajemen atau sering bergelut dengan organisasi, melihat hal tersebut menjadi suatu pengalaman yang sangat berharga, dalam artian seseorang tersebut dapat menganalisis bagaimana laju lembaga atau organisasi ini untuk bertahan dan eksis dalam kurun waktu yang lama. Dengan melihat dan menganalisis inilah

¹ Surat Maryam, Ayat: 1-15.

yang akan menjadi ilmu dan pengalaman untuk diterapkan dikemudian hari jika alur atau konsep yang diterapkannya berguna serta berhasil secara efektif dan efisien.

Banyak contoh yang bisa dianalisis dan dilihat progresnya dalam keberlanjutan suatu lembaga atau organisasi di atas, misalnya saja ormas besar seperti Muhammadiyah dan NU yang sampai sekarang masih eksis di Negara Indonesia ini. Kemudian ada juga partai politik yang dengan torehan keemasannya, serta masih banyak yang dapat dijadikan sebagai contoh dalam pencapaian keemasannya. Namun, berbicara keemasan yang diraih atas torehannya, pasti tidak terlepas dari yang namanya kaderisasi kepemimpinan.

Organisasi yang tanpa memperhatikan kaderisasi kepemimpinan beserta rumusan-rumusannya dalam mencapai tujuan organisasinya, pasti akan goyah dan tak berselang lama akan musnah dalam beberapa generasi yang akan datang. Dalam hal ini kaderisasi kepemimpinan menjadi point penting dalam kelangsungan lembaga atau sebuah organisasi.

Seorang pemimpin yang mempunyai komitmen pada idealisme perjuangannya,² pasti berkepentingan untuk mengkader, agar ada yang meneruskan cita-cita besarnya. Tidak ada kaderisasi sama dengan mati, karena kader merupakan pengawal dan pelanjut nilai dan idealisme. Hal ini berbanding terbalik dengan apa yang terjadi di sebagian lembaga pendidikan Islam, dimana issu tentang krisis kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam pada saat ini,

² Prabowo Adi Widayat, *Kepemimpinan Profetik: Rekonstruksi Model Kepemimpinan Berkarakter Keindonesiaan*, Akademika, Vol.19, No.01, Januari-Juni 2014, hal.21

masih terus hangat diperbincangkan, baik dalam forum seminar, diskusi, symposium, maupun dalam kegiatan-kegiatan yang lainnya.³

Dalam mempersiapkan kelangsungan dan keberlanjutan sebuah organisasi atau lembaga, setidaknya ada beberapa mekanisme yang bisa dikembangkan oleh seorang pemimpin, salah satunya bagaimana seorang pemimpin mampu mempersiapkan kaderisasi yang baik agar organisasi atau lembaga tidak bergantung hanya pada satu orang pemimpin yang kharismatik dan berkualitas, sedangkan di generasi ke dua ternyata tidak ada satu kaderpun yang siap untuk melanjutkan estafet dan posisi pemimpin yang pertama.

Seperti yang dikatakana oleh Jawahir Thontowi, bahwa:

“Kaderisasi kepemimpinan dinilai masih menjadi masalah utama di lembaga pendidikan Islam, dimana lembaga pendidikan Islam belum memiliki grand design kepemimpinan yang baik. Hal itu ditandai dengan tidak adanya titik temu soal pengkaderan kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam untuk jangka yang lebih panjang. Meskipun saat ini, telah banyak bermunculan program-program kaderisasi kepemimpinan.”

Sejarah banyak bertutur kepada kita, bahwa melalaikan kaderisasi akan berdampak besar dan berakibat fatal. Banyak pesantren berkembang pesat dan menjadi besar saat dipimpin kyai kharismatik, tetapi kemudian perlahan surut dan mundur bahkan sampai gulung tikar sepeninggalan sang kyai. Memimpin

³ Khalid Ramdhani, Penerapan Nilai-Nilai Pendidikan Kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo, Jurnal Pendidikan Islam Rabbani, Vol.1, No.2, 2017, hal.205

pesantren tidak bisa hanya mengandalkan kharisma "trah" darah biru pendiri, karena wibawa "trah" maksimal hanya bertahan untuk tiga generasi.⁴

Dengan demikian, pemimpin yang baik dalam sebuah lembaga pendidikan Islam adalah mereka yang mampu mempersiapkan generasi pewaris kepemimpinan selanjutnya di masa yang akan datang, karena saat ini tantangan seorang pemimpin lembaga pendidikan Islam terletak pada aspek pembinaan dan pengembangan kader-kadernya untuk mampu menjadi penerusnya di masa yang akan datang. Apabila hal ini dilaksanakan dengan baik, maka akan memberikan nilai penting dalam mendukung keberhasilan lembaga pendidikan Islam.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Romi Tamara Saputra, bahwa: *“Pendidikan kaderisasi kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan untuk mempersiapkan kader pemimpin yang secara terdidik dan berkesinambungan, untuk menghasilkan kader pemimpin yang dapat menjalankan peran dan fungsinya di organisasi, dan mampu menjadi kader pemimpin yang militan (sungguh-sungguh), dimana nantinya kader pemimpin akan siap untuk meneruskan kepemimpinan pemimpin yang lama”*.⁵

Rasulullah SAW, merupakan suri tauladan utama dalam pendidikan kaderisasi kepemimpinan.⁶ Beliau bukan hanya berhasil menciptakan sistem

⁴ Ahmad Suharto, *Menggali Mutiara Perjuangan Gontor* (Kumpulan Artikel Value Majalah Gontor), Namela, Edisi IV, 2015, hal. 104

⁵ Romi Tamara Saputra, Sistem Kaderisasi dan Penetapan Calon Anggota Legislatif Dalam Pemilu 2009 (Studi Kasus Partai Golkar Kabupaten Penajam Paser Utara), *eJournal Ilmu Pemerintahan*, Vol.2, No.1, 2014, hal.1831

⁶ Abdul Qodir dan Sarbiran, Kaderisasi Kepemimpinan Agama Melalui Pondok Pesantren Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta, *Jurnal Penelitian dan Evaluasi*, No.3m Tahun II, 2000, hal.145

pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang tercerminkan dalam keberhasilan beliau mengkader anak turun bangsawan, orang biasa, dan budak. Beliau mendidik dan membina kadernya dengan sangat rapat dan rapi, melalui berbagai macam pendekatan dan metode, tidak ada sarana baik untuk mendidik kader, kecuali beliau memanfaatkannya. Kader-kader utama beliau yang merupakan sahabat inti terbukti mempunyai loyalitas tinggi, bahkan siap menjadi tameng hidup demi keselamatan beliau dalam peperangan. Kader-kader ini jugalah yang menjadi pemimpin bagi umat muslim setelah beliau telah tiada.⁷

Sebagaimana firman Allah SWT, dalam Surat *at-Taubah*, ayat:128, yang berbunyi:

لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَءُوفٌ رَّحِيمٌ

Artinya:

*Sungguh, benar-benar telah datang kepadamu seorang rasul dari kaummu sendiri. Berat terasa olehnya penderitaan yang kamu alami, sangat menginginkan (keimanan dan keselamatan) bagimu, dan (bersikap) penyantun dan penyayang terhadap orang-orang mukmin.*⁸

Ayat diatas, menjelaskan bahwa Rasulullah SAW telah melaksanakan pendidikan kaderisasi kepemimpinan bagi para sahabatnya, baik dari kaum bangsawan, orang biasa, dan budak dengan tulus, ikhlas dan total, memberikan kasih sayang dan pelayanan yang terbaik untuk umatnya. Rasulullah SAW juga

⁷ Suharto, Menggali Mutiara Perjuangan Gontor, (Serang: Le Nabas Publishing House, 2015), hal.104

⁸ Terjemahan Kemenag 2019

telah memberikan uswatun hasanah bagi segenap umatnya, dengan mengimplementasikan pendidikan kaderisasi kepemimpinan dengan cara memberikan pengarahan dengan argumentasi yang dapat diterima, berkomunikasi dengan para sahabat tegas dan benar dan memberikan pembelajaran yang baik.⁹

Sebagaimana firman Allah SWT, dalam Surah *an-Nahl*, ayat:125, yang berbunyi:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِهِمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ
أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya:

Serulah (manusia) ke jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik serta debatlah mereka dengan cara yang lebih baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang paling tahu siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dia (pula) yang paling tahu siapa yang mendapat petunjuk.

Manajemen kaderisasi kepemimpinan dalam sebuah organisasi terkait erat dengan pendidikan, di mana dalam konteks ini, pendidikan berfungsi sebagai rangkaian proses pembelajaran yang meliputi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kebiasaan. Proses ini diturunkan dan diteruskan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengarahan, penugasan, serta pelatihan.¹⁰

⁹ Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai Dalam Memelihara Budaya Organisasi*, (Yogyakarta: Aditya Media Publishing, 2012), hal. 67

¹⁰ Imam Suprayogo, *Revolusi Mental, Memimpin Sepenuh Hati*, (Malang: Genius Media, 2016), hal. 19

Pendidikan dalam kaderisasi kepemimpinan ini juga disertai dengan pengembangan dan pembinaan yang mengandung nilai-nilai kebenaran, kedisiplinan, kejujuran, tanggung jawab, sosial, moralitas, dan lainnya, dengan tujuan agar para kader tersebut dapat menjadi pemimpin yang sesuai dengan ajaran agama Islam. Oleh karena itu, pendidikan kaderisasi kepemimpinan memiliki peran yang sangat vital dalam membentuk generasi pemimpin serta menjaga keberlanjutan lembaga pendidikan Islam di masa depan.

Dalam mengimplementasikan pendidikan kaderisasi kepemimpinan, Pondok Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia telah mampu melahirkan pemimpin-pemimpin yang berkontribusi terhadap kemerdekaan dan kemajuan, serta pengembangan Negara Indonesia. Pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren, telah dilaksanakan semenjak zaman Hindia-Belanda, bahkan hingga saat ini pun, Pondok Pesantren masih tetap konsisten dalam membina, mendidik, dan membentuk generasi-generasi pemimpin di masa yang akan datang. Pemimpin yang dididik dan dibina di Pondok Pesantren merupakan pemimpin yang pendidik, dan pendidik yang pemimpin, tidak semua pemimpin mempunyai jiwa pendidik, tetapi sudah pasti mempunyai jiwa kepemimpinan, dan pemimpin yang terbaik adalah mereka yang berjiwa pendidik.¹¹

Seorang pemimpin yang sukses dalam kepemimpinannya di Pondok Pesantren adalah pemimpin yang dapat mengelola dan membentuk kader-

¹¹ Suharto, *Melacak Akar Filosofis Pendidikan Gontor* (Kajian Metafosis Syajarah Thayyibah Gontor), (Yogyakarta: Namela, 2017), hal. 54

kadernya sebagai penerus dan pewaris kepemimpinan yang terorganisir dan terarah untuk masa depan dan seterusnya.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Aldo Redho Syam, bahwa:

“Sebagai pemimpin dalam penyelenggara Pondok Pesantren dan sumber daya manusia hendaknya, mampu menciptakan iklim organisasi yang baik, agar semua komponen Pondok Pesantren dapat memerankan diri secara bersama untuk mencapai sasaran dan tujuan lembaganya. Keberhasilan pemimpin dalam memimpin di Pondok Pesantren, terutama dalam proses pengkaderan kadernya, harus diperhatikan dan diupayakan untuk dicapai oleh seorang pemimpin, sebab pengkaderan kader pemimpin oleh pemimpin dapat dikatakan berkemajuan atau tidaknya, sangatlah dipengaruhi sejauh mana kemampuan kepemimpinan seorang pemimpin dalam menata dan mengembangkan kader-kadernya.”¹²

Dengan demikian, Pondok Pesantren sebagai salah satu lembaga ladang dakwah Islamiyah di Negara Indonesia, dan juga sebagai lembaga pendidikan kaderisasi kepemimpinan, tidak menjadi suatu hal yang asing, jika banyak tokoh-tokoh yang telah bermunculan, dan telah diakui kualitas dan kuantitas kepemimpinannya di Negara Indonesia dan juga mempunyai kualitas dalam mempengaruhi hal yang positif guna memajukan Negara Indonesia, hal ini

¹² Aldo Redho Syam, *Konsep Kepemimpin yang Bermutu dalam Pendidikan Islam*, At-Ta'dib. Vol. 12. No. 2, December 2017, hal. 51

dikarenakan Pondok Pesantren telah mengajarkan berbagai macam keilmuan, bukan hanya ilmu keagamaan saja, namun juga ilmu kehidupan.¹³

Pondok Modern Darussalam Gontor, atau yang lebih dikenal dengan Pondok Modern Gontor (kemudian disingkat PMDG), merupakan salah satu Pondok Pesantren di Negara Indonesia yang telah mampu mengimplementasikan pendidikan kaderisasi kepemimpinan bagi guru-gurunya, baik junior maupun senior. Beberapa tokoh, wartawan, peneliti, baik yang berasal dari dalam dan luar negeri, telah mengakui atas eksistensi Pondok Modern Gontor dalam mengimplementasikan pendidikan kaderisasi kepemimpinannya, diantaranya adalah cendekiawan Muslim, yang juga Guru Besar Institut Pertanian Bogor (IPB), Prof. Dr. KH. Didin Hafidhuddin, beliau mengemukakan, bahwa: *“Pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang berlangsung di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo, berjalan dengan sangat mulus. Para pendiri Pondok Modern Gontor, Allah yarham, adalah figur-figur pendidik yang sesungguhnya yang rela mengorbankan apa pun untuk kemajuan pondoknya. Dan sekarang, bisa kita rasakan kiprah kepemimpinan yang luar biasa dari alumninya yang tersebar dalam berbagai bidang. Implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang berlangsung di Pondok Modern Gontor menekankan pada aspek akhlak dan moral, pada kemandirian, kebersamaan dan kemampuan berkomunikasi”*.¹⁴

¹³ Mujamil Qomar, *Pesantren Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokrasi Insitusi* (Jakarta: PT Erlangga, 2003), hal. 9

¹⁴ <https://www.republika.co.id/didin-hafidhuddin-proses-kaderisasi-gontor-berjalan-sangat-mulus>, diakses pada tanggal 7 Mei 2018, Jam 10.00, di Kantor LDSBQ Pesantren Anak Sholeh Baitul Qur'an Gontor Ponorogo

Pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang telah dilaksanakan di Pondok Modern Gontor terus berjalan dan berkembang dari masa ke masa. Peralihan dari setiap generasi ke generasi pun terasa tidak berpengaruh, semua berjalan dengan baik, dan sebagaimana mestinya, serta dengan persiapan yang matang, yang telah dipersiapkan dan direncanakan oleh pendiri Pondok Modern Gontor, sehingga perpindahan dari generasi pendiri Pondok Modern Gontor kepada generasi yang kedua seolah-olah tidak terjadi apa-apa. Hal ini mencerminkan sebuah peribahasa yang berbunyi: *“Patah tumbuh hilang berganti, sebelum patah sudah tumbuh dan sebelum hilang sudah berganti”*, tatkala generasi pendiri telah tiada, generasi penggantinya telah siap untuk meneruskan estafet kepemimpinan, dan dapat menjadikan mereka sebagai kader yang kuat dan tangguh dalam mengembangkan Pondok Modern Gontor.

Salah satu bentuk implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan tersebut, adalah dengan adanya sarana pelatihan dan pembinaan bagi para kadernya, dengan mendirikan Pondok Cabang. Selain adanya sarana pelatihan dan pembinaan, implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, juga dilaksanakan dalam segala bidang. Proses tersebut, juga berjalan di lembaga-lembaga dan bagian-bagiannya di Pondok Modern Gontor. Dimana guru junior selalu meminta arahan dan pengawalan dari guru senior, dan guru senior selalu mengarahkan dan membimbing juniornya. Dan juga dalam implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan, tidak hanya berlaku bagi guru yang memiliki garis keturunan dari pendiri Pondok Modern Gontor saja, namun semua diperlakukan sama dalam proses tersebut, dan selalu

ditanamkan bahwa semua kader guru secara individu-individu, memiliki peran dan tanggungjawab bersama dalam mengembangkan dan memajukan Pondok Modern Gontor.

Dalam implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, guru juga akan belajar bagaimana menyelesaikan permasalahan bila terjadi gesekan antar pengurus di organisasinya, karena orang yang hidup tidak pernah mengalami gesekan dan bentrokan, bisa berbahaya, karena dengan gesekan inilah, nantinya seorang guru akan memiliki daya tahan yang kuat dan tangguh, serta terlatih dengan berbagai macam problema, yang dihadapi dalam berorganisasi atau dalam kehidupan bermasyarakat.

Alumni Pesantren merupakan santri/siswa yang sempat mengenyam pembelajaran di pondok pesantren serta mengamalkan ilmu yang sudah di bisa di warga, walaupun belum tamat sampai berakhir bila ia mengamalkan ilmu yang sudah didapat telah dapat di sebut alumni pesantren.¹⁵ Alumni pondok modern Gontor sudah tersebar luas di seluruh penjuru Indonesia maupun Negara-negara lain. Para alumni pondok modern Gontor banyak yang berkiprah dan berjuang untuk mendirikan pondok pesantren di masing-masing daerah. Dengan itu pondok pesantren yang didirikan oleh alumni Gontor disebut dengan Pondok Alumni Gontor.

¹⁵ Subari, *"Pembekalan Siswa Akhir KMI 2015 Pondok Modern Darussalam Gontor"*. Ponorogo. 2015

Pondok Alumni Gontor adalah pondok pesantren yang mempunyai visi, misi, cara, strategi, metode yang berbeda, tetapi berjalan dalam satu ikatan dan koridor, yaitu nilai-nilai pendidikan Pondok Modern Gontor. Meskipun berbeda, pondok-pondok alumni memiliki tanggungjawab dalam menjaga nilai-nilai pondok dalam berbagai kondisi yang selalu mengalami perubahan secara drastis. Keberadaan pondok alumni merupakan wadah tongkat estafet perjuangan trimurti PM. Gontor yang tergabung dalam suatu organisasi yang disebut Forum Pesantren Alumni Gontor (FPAG) yang beranggotakan sekitar 450 pesantren alumni dan sekitar 400 pesantren ‘cucu’ yaitu pesantren alumni yang alumninya mendirikan pesantren.¹⁶

Di Kalimantan Selatan terdapat beberapa Pondok Alumni Gontor, salah satunya yaitu Pondok Darul Hijrah dan Pondok Pesantren Modern Darul Istiqomah. Pondok Darul Hijrah terletak di Martapura sedangkan Pondok Modern Darul Istiqomah terletak di Barabai. Kedua pondok ini merupakan Pondok Alumni Gontor yang sudah eksis puluhan tahun di Kalimantan Selatan serta telah melahirkan ribuan alumni yang berkiprah di berbagai kalangan masyarakat. Saat ini di Pondok Darul Hijrah Martapura terdapat sekitar seribu Santri lebih dan ratusan Asatidz pengajar, begitu juga di Pondok Modern Darul Istiqomah Barabai. Pondok Darul Hijrah Martapura telah berumur 39 Tahun, sedangkan Pondok Modern Darul Istiqomah Barabai berumur 36 Tahun. Lebih

¹⁶ Zulkfli Muhadli, “*Forum Pesantren Alumni Gontor (FPAG)*”, <https://www.tazakka.or.id/2020/06/berita/forum-pesantren-alumni-gontor-fpag-adakan-silaturahmi-dengan-pimpinan-pondok-modern-gontor-k-h-hasan-abdullah-sahal/>, diakses tanggal 19 Maret 2025

dari 30 tahun kedua pondok ini telah eksis di dunia pendidikan dengan berbagai tantangan dalam mengestafetkan semangat juang para pendiri pondok, dan hal tersebut bukanlah waktu yang sebentar. Perbedaannya adalah Pondok Darul Hijrah Martapura adalah pondok Wakaf untuk umat Islam sedangkan Pondok Modern Darul Istiqomah Adalah pondok keluarga, meskipun kedua pondok tersebut mengikuti jejak langkah Pondok Modern Darussalam Gontor dalam kaderisasinya akan tetapi tidak semua kader di kedua pondok tersebut paham nilai nilai pondok yang ada di Gontor. Meskipun seperti itu dalam kurun waktu puluhan tahun kedua pondok pesantren tersebut dapat hidup dan berkembang dan hal itu tak lepas dari proses kaderisasi yang kuat.

Sistem kaderisasi kepemimpinan di pesantren memiliki tantangan tersendiri, terutama dalam hal implementasi fungsi manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Keterampilan manajerial yang dimiliki oleh pimpinan pesantren sangat berpengaruh dalam pengelolaan pendidikan pesantren, seperti penelitian di Kota Banjarbaru yang menekankan pentingnya keterampilan teknis, hubungan manusia, dan konseptual dalam kepemimpinan pesantren.¹⁷

Oleh sebab itu, implementasi fungsi-fungsi manjerial dalam kaderisasi kepemimpinan di Pondok Darul Hijrah dan Pondok Darul Istiqomah menjadi fokus kajian penelitian saya. Alasan lain yaitu, guru di Pondok Darul Hijrah dan Pondok Darul Istiqomah merupakan kader-kader yang akan melanjutkan estafet

¹⁷ Hadi Purwanto, *Keterampilan Manajerial Pimpinan Pondok Pesantren Dalam Pengelolaan Pendidikan Pesantren Di Kota Banjarbaru*. (Banjarmasin: UIN Antasari, 2017)

kepemimpinan baik di dalam maupun di luar Pondok dan memiliki beban moral atas maju mundurnya Pondok, karena kader kepemimpinan di Pondok ini, bukan hanya kader yang dibentuk dari keturunan kyai atau Pendiri Pondok, melainkan juga para kader yang telah lama dididik dan berkecimpung di dua Pondok tersebut. Oleh karena itu, peneliti sangat tertarik untuk meneliti bagaimana implementasi fungsi-fungsi manajerial dalam kaderisasi kepemimpinan di Pondok Darul Hijrah dan Pondok Darul Istiqomah, apakah fungsi-fungsi manajerial dalam kaderisasi kepemimpinan di dua pondok tersebut sudah berjalan secara optimal atau ada kendala-kendala tersendiri terkait hal tersebut, dengan ini peneliti ingin mengambil judul *“Implementasi Fungsi-fungsi Manajerial Dalam Kaderisasi Kepemimpinan Di Pondok Alumni Gontor (Studi Multi Situs Pada Pondok Darul Hijrah Martapura dan Pondok Pesantren Modern Darul Istiqomah Barabai)”*

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan paparan di atas, penelitian ini difokuskan pada implementasi fungsi-fungsi manajerial dalam kaderisasi kepemimpinan di Pondok Darul Hijrah Martapura dan Pondok Pesantren Modern Darul Istiqomah Barabai. Fokus penelitian tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1. Perencanaan kaderisasi kepemimpinan Pondok Darul Hijrah Martapura dan Pondok Pesantren Modern Darul Istiqomah Barabai.
2. Proses kaderisasi kepemimpinan Pondok Darul Hijrah Martapura dan Pondok Pesantren Modern Darul Istiqomah Barabai.

3. Pengawasan kaderisasi kepemimpinan Pondok Darul Hijrah Martapura dan Pondok Pesantren Modern Darul Istiqomah Barabai.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang sudah disebutkan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis tentang perencanaan kaderisasi kepemimpinan Pondok Darul Hijrah Martapura dan Pondok Pesantren Modern Darul Istiqomah Barabai.
2. Menganalisis proses kaderisasi kepemimpinan Pondok Darul Hijrah Martapura dan Pondok Pesantren Modern Darul Istiqomah Barabai.
3. Menganalisis pengawasan kaderisasi kepemimpinan Pondok Darul Hijrah Martapura dan Pondok Pesantren Modern Darul Istiqomah Barabai.

D. Definisi Operasional

Di dalam penelitian ini, digunakan beberapa definisi operasional. Definisi tersebut berfungsi untuk menjaga konsistensi makna dari istilah-istilah yang digunakan pada penelitian ini. Berikut rinciannya:

1. Implementasi

Implementasi adalah suatu proses penerapan ide, konsep, rencana, strategi dan kebijakan dalam suatu kegiatan yang telah direncanakan ke dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan Islam, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

2. Manajemen pendidikan

Manajemen pendidikan adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

3. Fungsi Manajerial

Fungsi manajerial adalah tugas-tugas utama yang dilakukan oleh seorang manajer dalam proses mengelola organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Fungsi ini merupakan inti dari aktivitas manajemen dan berlaku di semua jenis organisasi, termasuk lembaga pendidikan islam seperti pondok pesantren.

4. Kaderisasi

Kaderisasi berasal dari kata kader. Dalam KBBI kata kader diartikan orang yang diharapkan akan memegang peran yang penting dalam organisasi. Kaderisasi berarti proses pembinaan dan pengembangan individu (kader) untuk menjadi pemimpin di masa depan, melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang relevan.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang memiliki arti mengetuai atau mengepalai. Kepemimpinan berarti proses atau tindakan memimpin, yaitu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, atau memotivasi orang lain dalam mencapai tujuan bersama.

6. Pendidikan kaderisasi kepemimpinan merupakan upaya dalam merubah pola pikir, sikap, dan perilaku kader-kader pemimpin, untuk mempersiapkan kader pemimpin yang terdidik dan berkesinambungan, menghasilkan pemimpin yang mampu menjalankan peran dan fungsinya di lembaga pendidikan Islam secara baik, dan mampu menjadi kader yang militan (sungguh-sungguh), dan nantinya menjadi generasi pemimpin yang unggul.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat dan berguna baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut;

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan pemikiran yang berarti bagi pengembangan ilmu pendidikan dan manajemen Pendidikan khususnya yang berkenaan dengan implementasi fungsi-fungsi manjerial dalam kaderisasi kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam secara umumnya, dan Pondok Pesantren secara khususnya, serta dapat menjadi pedoman, referensi, atau masukan bagi para pimpinan lembaga pendidikan Islam, praktisi pendidikan, yang memiliki kesamaan karakteristik dengan penelitian yang peneliti kaji dan dapat menjadi bahan rujukan bagi peneliti-peneliti lanjutan yang ingin melaksanakan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

2. Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

- a. Memberikan sumbangan informasi bagi pemimpin lembaga pendidikan Islam dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan bagi kader-kadernya.
- b. Memperluas wawasan ilmu pengetahuan peneliti secara khususnya, dan bagi para pembaca secara umumnya.
- c. Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan bahan koreksi dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan implementasi kaderisasi kepemimpinan.
- d. Menjadi cikal bakal munculnya penelitian-penelitian lanjutan yang berkaitan dengan fungsi-fungsi manajerial dalam kaderisasi kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam, sehingga akan lebih terbuka peluang-peluang untuk ditemukannya konsep-konsep baru yang berkaitan dengan masalah ini yang lebih relevan dan *up todate*.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang menggunakan objek manajemen pendidikan kaderisasi kepemimpinan pernah dilakukan sebelumnya. Peneliti menemukan penelitian yang sejenis, yaitu sebagai berikut:

1. Kadar Yulianti, tahun 2015, dengan judul tesis “Kaderisasi Kepemimpinan Di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo Jawa Timur”. Tujuan pada penelitian ini untuk mendeskripsikan bagaimana pola kaderisasi

kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo Jawa Timur dan bagaimana implementasi kaderisasi kepemimpinan di pondok tersebut. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, penelitian ini berlangsung dalam situasi alamiah (*Natural setting*). Dari hasil penelitian dan analisis data serta kesimpulan, maka ditemukan konsep kaderisasi kepemimpinan yang bersifat *delegation-transformation* yang berasaskan pada nilai-nilai ajaran Islam dengan melibatkan semua perangkat pondok ke dalam proses pendidikan dari pimpinan pondok dan implementasi kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo Jawa Timur tertuang dalam sistem kepengasuhan yaitu sistem *Total Quality Control* selama 24 jam sehingga calon kader pemimpin senantiasa mendapat pengawasan, bimbingan dan pembinaan. Persamaan penelitian ini dengan yang akan diteliti oleh peneliti adalah sama-sama meneliti terkait kaderisasi kepemimpinan serta pendekatan penelitiannya deskriptif kualitatif, sedangkan perbedaannya adalah tempat penelitiannya, peneliti akan meneliti di dua pondok.

2. Dwi Yanto, tahun 2018, dengan judul “Pola Kaderisasi K.H Ahmad wahid Hasyim dalam membentuk pemuda Nahdlatul ulama”. Tujuan pada penelitian ini untuk Mendeskripsikan profil yang dimiliki oleh K.H Ahmad wahid Hasyim., Pola kaderisasi yang dilakukan oleh K.H Ahmad wahid Hasyim dalam membentuk pemuda Nahdatul Ulama, bentuk interaksi yang dilakukan oleh K.H Ahmad wahid Hasyim para kadernya. Jenis penelitian ini merupakan penelitian Kualitatif dengan pendekatan budaya. Dari hasil

penelitian dan analisis data serta kesimpulan, Menunjukkan bahwa K.H Ahmad wahid Hasyim adalah seorang figur yang menarik untuk dicontoh dalam berbagai hal, beliau memiliki beberapa sifat mulia di antaranya: demokratis, berpendirian kokoh, luas dan mandiri. Ke aja maturitas memiliki beberapa kader di antaranya: K.H Idham Chalid, K.H Syaifudin seri, K.H Ahmad sidik, Ali bin Faraj Martha, H Fatah Yasin, Umar Burhan dan juga Jamaluddin Malik. Kaderisasi yang dilakukan oleh K.H Ahmad wahid Hasyim dalam membentuk karakter pemuda Nahdlatul Ulama terlihat dalam proses perjuangannya bersama para kadernya. K.H Ahmad wahid Hasyim memiliki beberapa simbol perjuangan: kata bermajas, kartu cap ceker, surat, alat transportasi, sowan dan juga beberapa amalan doa. Simbol simbol ini dimaknai oleh K.H Ahmad wahid Hasyim dan para kadernya sebagai simbol simbol untuk mencapai kemerdekaan Indonesia. Persamaan penelitian ini dengan yang akan di teliti oleh peneliti adalah sama-sama meneliti terkait kaderisasi kepemimpinan serta pendekatan penelitiannya deskriptif kualitatif, sedangkan perbedaannya adalah tempat penelitiannya, peneliti akan meneliti di dua pondok.

3. Tamsir Ahmadi, tahun 2019, dengan judul tesis: “Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Pesantren Menurut K.H Imam Zarkasyi dalam Pendidikan Islam”. Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui hakikat kepemimpinan di pondok pesantren menurut K.H Imam Zarkasyi, bagaimana pendidikan kaderisasi yang seharusnya dilaksanakan di pondok pesantren menurut perspektif K.H Imam Zarkasyi, faktor apa saja yang

mempengaruhi dalam pelaksanaan kaderisasi kepemimpinan di pondok pesantren. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (*Library Research*). Dari hasil penelitian dan analisis data serta kesimpulan, maka diperoleh tentang kaderisasi kepemimpinan merupakan suatu usaha yang harus dilakukan demi menjaga eksistensi dan keberlangsungan suatu lembaga khusus pondok pesantren dengan mempersiapkan calon pemimpin yang memahami nilai-nilai pesantren. Maka dengan itu tidak hanya pengadaan sumber daya manusia akan tetapi nilai-nilai dan sistem pesantren pun harus di ditransformasikan kepada seluruh calon kader. Sebagai upaya menyiapkan pemimpin di masa yang akan datang dengan diberikan pendidikan kepemimpinan bagi para kader melalui tahapan tahapan, mulai dari pengarahan, pelatihan, penugasan, pembiasaan, pengawalan, keteladanan, pendekatan-pendekatan bagi para kader. Faktor Penunjang di antaranya: integritas badan Wakaf dan pimpinan pesantren, dukungan dari semua kalangan baik dari dalam pesantren maupun luar pesantren, pendanaan yang cukup yang dilengkapi dengan sarana prasana yang memadai. Sedangkan faktor yang menghambat di antaranya: mental para calon kader yang masih lemah, kurangnya minat dari masyarakat terhadap pesantren dan sarana yang kurang terjaga dan lain-lain. Persamaan penelitian ini dengan yang akan di teliti oleh peneliti adalah sama-sama meneliti terkait kaderisasi kepemimpinan, sedangkan perbedaannya adalah tempat penelitiannya, peneliti akan meneliti di dua pondok.

4. Mujiburrahman, tahun 2023, dengan judul tesis “Pola Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Daarul Abror Kece Bangka Belitung” Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Daarul Abror Kace Bangka Belitung, faktor pendukung dan faktor penghambat dalam Pola pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Daarul Abror Kace Bangka Belitung. Jenis penelitian ini merupakan deskriptif kualitatif. Dari hasil penelitian dan analisis data serta kesimpulan, menemukan beberapa temuan dalam Pola pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Daarul Abror Kace Bangka Belitung, meliputi hal-hal berikut ini:

- 1) Dalam proses Pola Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan Di Pondok Modern Daarul Abror Kace Bangka Belitung tentunya menggunakan beberapa macam cara dalam mendidik, membina, membentuk, mengawal, dan menggembleng kader- kader kepemimpinan yang memang sudah dipersiapkan secara matang, dimana dalam penerapan pola pendidikan kaderisasi kepemimpinannya. Ada dua cara yang digunakan, pertama dengan Kaderisasi informal yaitu dengan keteladanan, kejujuran, kepercayaan, menyampaikan atau komunikasi dan kecerdasan. Dan cara yang kedua dengan kaderisasi formal yaitu dengan pengarahan, pelatihan, penugasan, pembiasaan dan pengawalan.
- 2) Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam Pola Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan Di Pondok Modern Daarul Abror Kace

Bangka Belitung: Faktor pendukung dalam Pola Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan Di Pondok Modern Daarul Abror Kace Bangka Belitung sebagai berikut: Organisasi sebagai wadah pengkaderan, kegiatan pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang banyak dan berkualitas. Faktor penghambat dalam Pola Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan Di Pondok Modern Daarul Abror Kace Bangka Belitung sebagai berikut: belum ada dokumen resmi terkait dengan Pola pendidikan kaderisasi kepemimpinan, SDM, manajemen waktu, dan kurangnya pemahaman dan keinginan santri akan pentingnya pendidikan kepemimpinan.

Persamaan penelitian ini dengan yang akan di teliti oleh peneliti adalah sama-sama meneliti terkait kaderisasi kepemimpinan serta pendekatan penelitiannya deskriptif kualitatif, sedangkan perbedaannya adalah tempat penelitiannya, peneliti akan meneliti di dua pondok.

5. Nanang Zakaria, tahun 2024, dengan judul tesis “ kaderisasi Muhammadiyah di SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi malang”. Tujuan pada penelitian ini untuk mendeskripsikan proses kaderisasi di SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi Malang dan mengetahui implikasi integrasi mata pelajaran ISMUBA dalam kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler di SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi malang dalam menghasilkan kader. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, Fokus utama penelitian ini adalah untuk memahami proses dan efektifitas kaderisasi Muhammadiyah melalui integrasi mata pelajaran ISMUBA dengan

kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler. Dari hasil penelitian dan analisis data serta kesimpulan, mengungkap bahwa integrasi ISMUBA dengan kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler secara signifikan meningkatkan pemahaman siswa terhadap nilai-nilai Muhammadiyah dan ajaran Islam yang mendorong terbentuknya kader yang berkomitmen pada cita-cita organisasi. Temuan utama menunjukkan bahwa pendekatan terstruktur dalam pembentukan kader, termasuk pelatihan kepemimpinan dan keterlibatan dalam organisasi efektif mengembangkan keterampilan dan karakter penting pada siswa. Penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun terdapat tantangan seperti keterbatasan sumber daya dan variasi kemampuan Siswa, kurikulum yang komprehensif dan fleksibel, ditambah dengan pelatihan guru yang terarah dapat mengoptimalkan proses kaderisasi. Persamaan penelitian ini dengan yang akan diteliti oleh peneliti adalah sama-sama meneliti terkait kaderisasi kepemimpinan serta pendekatan penelitiannya deskriptif kualitatif, sedangkan perbedaannya adalah tempat penelitiannya, peneliti akan meneliti di dua pondok.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menguraikan dalam beberapa bab, sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, definisi operasional, signifikansi penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan

BAB II Kajian Teori, berisi tentang pengertian Fungsi-fungsi manajerial, kaderisasi kepemimpinan

BAB III Metode Penelitian, berisi tentang jenis penelitian dan pendekatan, tempat atau lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan analisis data dan keabsahan data.

BAB IV Hasil dan Analisis Penelitian, berisi tentang hasil penelitian, paparan hasil penelitian dan analisis hasil penelitian

BAB V Penutup berisi tentang Kesimpulan dan Saran- saran