

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Kaderisasi kepemimpinan pada dasarnya menyoroti bagaimana sebuah lembaga dapat terus berlanjut dan berkembang dengan menghasilkan generasi kepemimpinan baru. Kaderisasi merupakan tahap awal dalam penggantian pimpinan. Dalam sudut pandang teori sosial, kaderisasi yang dapat diartikan sebagai regenerasi, menjadi bagian alami yang harus diterima secara fleksibel. Pepatah Belanda yang mengatakan "*on mis baar*" menegaskan bahwa tidak ada yang abadi atau tak tergantikan di dunia ini, hal yang sama berlaku dalam konteks kepemimpinan. Lembaga yang berorientasi pada masa depan harus mempersiapkan proses seleksi dan pembentukan pemimpin yang kompeten dan mampu sejak awal, untuk memastikan kelangsungan dan perkembangan organisasi tersebut.

Kaderisasi merupakan proses yang sangat penting dalam setiap organisasi, baik itu formal maupun non-formal. Di dalam organisasi formal seperti sekolah, proses kaderisasi dilakukan melalui berbagai program dan kegiatan yang bertujuan untuk membentuk karakter, kemampuan, dan keterampilan para siswa. Kaderisasi ini tidak hanya terbatas pada aspek akademis, tetapi juga mencakup pengembangan soft skills, kepemimpinan, dan nilai-nilai moral.

Begitu pula di organisasi non-formal, proses kaderisasi memiliki peranan yang krusial. Salah satu lembaga non-formal yang sangat terkenal di Indonesia adalah pondok pesantren. Pondok pesantren adalah lembaga pendidikan Islam tradisional di mana santri tinggal bersama dalam asrama dan

mempelajari ilmu-ilmu agama di bawah bimbingan seorang guru yang disebut kiai. Kompleks pesantren mencakup asrama santri dan juga menjadi tempat tinggal kiai. Selain itu, pesantren menyediakan fasilitas ibadah, sehingga kiai memiliki otoritas yang hampir mutlak dalam kepemimpinan pesantren. Pondok pesantren tidak hanya berfungsi sebagai lembaga pendidikan agama, tetapi juga sebagai tempat untuk membentuk dan mengembangkan karakter serta jiwa kepemimpinan santri. Kaderisasi di pondok pesantren dilakukan melalui berbagai aktivitas seperti pembelajaran agama, kegiatan sosial, dan pengembangan keterampilan hidup.¹

Suatu hal yang tidak terlepas dalam wacana pendidikan di Indonesia adalah Pondok Pesantren. Sebuah lembaga pendidikan yang khas Indonesia. Keberadaannya mengilhami model dan sistem-sistem yang ditemukan saat ini. Lembaga ini bahkan tidak lapuk dimakan zaman dengan segala perubahannya. Karenanya banyak pakar, baik lokal maupun internasional melirik Pondok Pesantren sebagai bahan kajian. Tidak jarang beberapa tesis dan disertasi menulis tentang lembaga pendidikan Islam tertua ini. Pesantren laksana harta yang tidak ternilai harganya. Keberadaan pesantren di Indonesia sangat penting. Marzuki Wahid dalam *The Metamorphosis of Pesantren* menulis bahwa pesantren dengan segala tradisinya mampu bertahan di dunia yang menganggap 'tradisi' sebagai masalah atau rintangan. Ini menunjukkan bahwa pesantren adalah penjaga tradisi bangsa .

¹ Wahyuni, Kaderisasi Kepemimpinan Pondok Pesantren (Studi Multi Situs Regenerasi Kepemimpinan Di Pesantren Nurul Islam Seribandung Dan Pesantren Al Ittifaqiah Indralaya Sumatera Selatan), *Qualitative Research Methode: Theory and Practice*, (Jakarta: Salemba Empat, 2020), p. 2, vol. 2, 2017.

Pemikiran yang berkembang di suatu institusi tentu tak pernah terlepas dari pemikiran pemimpin pesantren tersebut. Dalam hal ini pemikiran suatu pesantren tidak akan pernah lepas dari pemikiran Kiai yang memimpin pesantren tersebut. Di pesantren kiai merupakan figur sentral. Sosok kiai tidak ubahnya raja di sebuah kerajaan. Segala kebijakan pesantren adalah domain kiai.

Keberadaan pesantren sebagai benteng bangsa tentu harus dijaga. Satu cara terbaik menjaga eksistensi pesantren adalah dengan kaderisasi. Pesantren identik dengan sosok Kiai, maka upaya pelestarian pesantren harus dimulai dari mencetak calon kiai. Dalam hal ini regenerasi di pesantren harus diperhatikan.

Proses suksesi kepemimpinan di pesantren-pesantren salaf yang masih mengandalkan tradisi "pewarisan" tanpa upaya kaderisasi yang terstruktur terlihat memiliki dampak negatif dalam tumpang tindih kewenangan. Hal ini disebabkan oleh pengaruh faktor keluarga dan rangkap jabatan pada posisi strategis, baik di tingkat pesantren maupun yayasan sebagai lembaga pendukung pesantren. Pesantren memilih langkah ini karena keterbatasan sumber daya manusia yang siap, dapat diandalkan, dan profesional di lingkungan pesantren. Seiring berjalannya waktu, dampak negatif ini akan menyebabkan kemunduran pesantren karena ketidakmampuan dan ketidakkompetenan dalam menghadapi persaingan di dunia pendidikan.²

Untuk mempersiapkan kelangsungan dan kemajuan sebuah organisasi atau lembaga yang dipimpinnya, salah satunya yaitu bagaimana seorang

² Saiful Falah, "Model Regenerasi Dan Kaderisasi Kepemimpinan Pondok Pesantren Di Kabupaten Bogor," *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam* 8, no. 1 (2019): p. 1.

pemimpin mampu mempersiapkan proses kaderisasi agar kelangsungan organisasi atau lembaga tidak hanya tergantung pada satu orang pemimpin yang kharismatik, sementara di lapis kedua ternyata tidak ada satupun kader yang siap menggantikan posisi pemimpin yang pertama.

Maka yang perlu dibenahi dalam dunia pesantren salah satunya adalah pendidikan kaderisasi. Sebagaimana yang selama ini telah dilakukan oleh pesantren tradisional dengan harapan para calon penerus tersebut dapat menyerap kapasitas keilmuan dan perilaku yang dilakukan oleh para senior yang diikutiya untuk mempertahankan perkembangan pesantrennya. Namun demikian dalam kenyataan banyak terjadi kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang ada para pemimpin kader sebagian kurang dapat memenuhi harapan pengkaderan tersebut, banyak pemimpin yang tidak dapat memenuhi harapan tersebut sehingga semakin lama kualitas pesantren tersebut semakin menurun seiring dengan estafet pada kader yang baru.

Biasanya kaderisasi ini dilakukan dengan metode "imitasi" artinya santri yang dianggap mampu dan terpilih diikutkan dalam proses kegiatan pesantren yang dilakukan oleh para seniornya. Idealnya memang kondisi saat ini harus lebih baik daripada kondisi sebelumnya, tuntutan yang demikian itu harus disambut dengan melakukan reorientasi dalam sistem kaderisasi kepemimpinan di pesantren tanpa mengorbankan nilai-nilai luhur pesantren yang selama ini dijunjung tinggi.

Kaderisasi memang merupakan isu sensitif, mempunyai muatan kerawanan yang tinggi, karena sering dikonotasikan dengan kekuasaan, wewenang, fasilitas hingga suksesi. Karena itu yang harus dimiliki oleh seorang kader adalah pola pikir idealis, bukan pragmatis (sekedar mencari keuntungan).

Idealis berarti motivasi menjadi kader adalah dalam rangka mewarisi nilai-nilai perjuangan, keterpanggilan untuk ikut memperjuangkan kelangsungan dan kemajuan pondok, bukan karena fasilitas yang akan didapatkan. Kaderisasi juga harus didasari dengan tuntutan kepentingan ummat dan lembaga, bukan interes pribadi dan keluarga.

Sebagaimanapun maju dan besarnya pondok pesantren, lambat laun akan mengalami kemunduran bahkan ada yang sampai tutup sama sekali, dikarenakan hanya mengandalkan kharisma sang kyai dan tidak memperdulikan pentingnya kaderisasi.³

Bedasarkan penelitian tentang kaderisasi ini, harapannya adalah agar pesantren lebih mempertimbangkan "nilai" kaderisasi sebagai pondasi untuk menjaga keberlangsungan pesantren. Ada kemungkinan bahwa pesantren akan dilihat sebagai alternatif pendidikan yang menarik di Indonesia, terutama mengingat banyaknya pesantren yang melakukan modernisasi dalam struktur kepemimpinan dan kurikulumnya. Makna pesantren telah berkembang, dari sekadar mentransmisikan ilmu keislaman dan memproduksi ulama, menjadi lembaga pendidikan yang menggabungkan dimensi sosial, budaya, dan agama.⁴ Berdasarkan konteks penelitian ini, kaderisasi merupakan isu menarik yang perlu diteliti lebih mendalam secara komprehensif, selalu relevan karena teori siklus berlaku pada regenerasi kepemimpinan serta evolusi kebutuhan dan tuntutan yang terus berubah seiring waktu. Dengan perkembangan ini, gaya kepemimpinan juga akan disesuaikan dan diadaptasi sesuai dengan pola yang relevan dengan konteks dan kebutuhannya.

³ Tamsir Ahmadi, "Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan Di Pondok Pesantren Menurut KH. Imam Zarkasyi Dalam Pendidikan Islam," *Al-Fikra : Jurnal Ilmiah Keislaman* 19, no. 1 (2020).

⁴ Ahmad Mutohar & Nurul Anam, *Manifesto Modernisasi*, p. 10

Pemilihan subjek penelitian ini didasarkan pada fakta di lapangan bahwa Pondok Pesantren Darussaadah Al Islamy di Gubukklakah, Poncokusumo, Kabupaten Malang, yang diasuh oleh Abuya KH. Nur Hasanuddin bin Abdul Lathif, sukses mencetak santri dengan pendekatan disiplin melalui keteladanan langsung. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan beliau bersifat kharismatik, yang efektif dalam mencetak kader pemimpin yang kompeten untuk mengembangkan pesantren di masa depan. Bukti keberhasilan ini terlihat dari pendirian beberapa cabang pesantren yang tersebar di Malang Raya, luar kota, bahkan luar negeri.

Namun, ada dampak negatif dari kepemimpinan kharismatik ini. Ketergantungan yang berlebihan pada sosok pemimpin kharismatik dapat membatasi perkembangan individu, mengurangi inisiatif, dan kreativitas santri. Keberhasilan pesantren yang terlalu terpusat pada satu figur kharismatik bisa menyebabkan ketidakstabilan jika pemimpin tersebut tidak lagi aktif atau meninggal dunia, yang dapat menyulitkan transisi kepemimpinan dan menurunkan kualitas manajemen pesantren di masa depan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menemukan *role model* baru dalam proses kaderisasi kepemimpinan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji kebenaran konsep kaderisasi kepemimpinan yang telah diuraikan oleh para ahli sebelumnya. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang implementasi kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Darussaadah Al Islamy Gubukklakah Poncokusumo, Kabupaten Malang, sebagai subjek penelitian ini.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian di atas, fokus penelitian, dan pembatasan masalah, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pola kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Darussa'adah Al Islamy?
2. Bagaimana strategi penguatan Pondok Pesantren Darussa'adah Al Islamy melalui program kaderisasi kepemimpinan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Fokus Penelitian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pola kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Darussa'adah Al Islamy.
2. Mengetahui strategi penguatan Pondok Pesantren Darussa'adah Al Islamy melalui program kaderisasi kepemimpinan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di peroleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan ide dan wadah inovatif untuk kemajuan ilmu pendidikan, khususnya dalam konteks kaderisasi kepemimpinan pesantren. Hal ini penting untuk membantu pesantren merancang serta menentukan pola kaderisasi dan kepemimpinan yang sesuai, sehingga bisa memunculkan regenerasi kepemimpinan pesantren yang kompeten.

Pemimpin tidak lahir begitu saja, melainkan tumbuh dan berkembang melalui proses pembinaan yang intensif serta pengaruh lingkungan

sekitarnya. Oleh karena itu, teori yang menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena bawaan lahir semakin ditinggalkan dan tidak lagi dianggap relevan. Penelitian ini bertujuan untuk menyediakan hasil yang bisa menjadi referensi penting bagi penelitian selanjutnya, khususnya yang memiliki kesamaan topik, atau untuk tujuan lain yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan dan pendidikan. Dengan demikian, diharapkan temuan-temuan dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pemahaman dan pengembangan teori kepemimpinan yang lebih modern dan aplikatif.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi praktisi di lembaga pendidikan, terutama mereka yang bergerak dalam pendidikan Islam. Tujuannya adalah agar lembaga- lembaga tersebut dapat ikut serta aktif dalam mengembangkan dunia pendidikan keislaman dan memberikan sumbangan positif untuk perkembangan seluruhnya..

b. Bagi Guru

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bahwa tugas seorang guru bukanlah sekedar mentransfer ilmu kepada seorang siswa melainkan menjadi seorang pembimbing, pengarah dan pembina serta menjadi suri tauladan yang baik kepada siswanya.

c. Bagi Peneliti

Sebagai suatu pembahasan dengan tujuan untuk meluaskan pemahaman dan pengetahuan mengenai isu-isu seperti wacana,

dilema, tantangan, fakta, dan perkembangan terkait kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Darussaadah Al-Islamy, terutama dalam konteks khusus lembaga tersebut.

E. Orisinalitas Penelitian

Orisinalitas penelitian digunakan untuk membedakan satu penelitian dengan penelitian lain, baik secara teori maupun materi. Dalam penulisan penelitian ini, peneliti memuatnya dalam bentuk paparan data, dan tabel agar lebih mudah mengidentifikasi perbedaan maupun persamaan dalam penelitian terdahulu, sebagai berikut :

1. Berdasarkan tesis Tamsir Ahmadi penelitian ini menerangkan bahwa pendidikan kaderisasi kepemimpinan di pondok pesantren dilaksanakan melalui pendekatan integral antara pendidikan formal, nonformal, dan informal. Proses kaderisasi mencakup pembinaan akhlak, penguatan spiritualitas, serta pelatihan keterampilan kepemimpinan, yang semuanya dirancang selaras dengan nilai-nilai Islam. Pesantren memegang peran penting dalam mencetak generasi pemimpin yang tidak hanya cakap secara intelektual tetapi juga matang secara spiritual dan sosial.⁵
2. Penelitian yang dilakukan oleh Mujiburrohman mengungkapkan bahwa Pondok Modern Daarul Abror menerapkan pola pendidikan kaderisasi kepemimpinan melalui pendekatan kepesantrenan yang sistematis. Proses tersebut dilaksanakan melalui kegiatan pelatihan organisasi santri, pembiasaan tanggung jawab, serta keteladanan langsung dari para ustadz.

⁵ Tamsir Ahmadi, *Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Pesantren Menurut Perspektif Pendidikan Islam*, (Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2021, Tesis)

Adapun faktor-faktor yang mendukung keberhasilan pola ini meliputi lingkungan pesantren yang kondusif dan kurikulum yang terintegrasi. Sementara itu, hambatan yang dihadapi meliputi keterbatasan sarana prasarana serta variasi kesadaran santri terhadap pentingnya pendidikan kepemimpinan.⁶

3. Penelitian yang dilakukan oleh Dilla Safira menunjukkan bahwa kepemimpinan pesantren memiliki peran signifikan terhadap kualitas santri. Model kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pesantren Dayah adalah berkontribusi langsung dalam membentuk karakter, kedisiplinan, dan tanggung jawab santri. Strategi kepemimpinan tersebut diwujudkan melalui pembiasaan nilai-nilai agama, pemberdayaan organisasi santri, serta pendekatan keteladanan. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan pembinaan santri sangat dipengaruhi oleh pola kepemimpinan yang visioner dan partisipatif.⁷
4. M. Badru Dawam mengungkapkan bahwa pola kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Modern Al-Mizan dan Darussalam Pandeglang dilaksanakan melalui pendekatan pelatihan berjenjang, pembinaan organisasi santri, serta penanaman nilai-nilai kepemimpinan berbasis keteladanan. Kaderisasi tidak hanya diarahkan pada aspek intelektual, tetapi juga pada aspek spiritual, sosial, dan moral.

⁶ Mujiburrohman, *Pola Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Daarul Abror Kace Bangka Belitung* (Pangkalpinang: Institut Agama Islam Negeri Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung, 2021, Skripsi)

⁷ Dilla Safira, *Kepemimpinan Pesantren dan Kualitas Santri di Dayah* (Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2020, Skripsi)

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya keberlanjutan sistem kaderisasi agar regenerasi kepemimpinan berjalan efektif dan sesuai dengan visi pesantren.⁸

5. Penelitian yang dilakukan oleh Muslihah mengkaji implementasi program kaderisasi da'iyah di Pondok Pesantren Al Mubarak Mranggen Demak. Kaderisasi dilakukan melalui berbagai kegiatan, seperti tahfidzul Qur'an, kajian kitab kuning, dan pelatihan khitobah. Proses ini bertujuan membentuk santri putri yang siap menjadi da'iyah dengan pemahaman agama yang mendalam, kemampuan komunikasi dakwah yang baik, serta akhlak yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan kaderisasi sangat bergantung pada kesinambungan program dan keterlibatan aktif para pembimbing dalam membentuk karakter para calon da'iyah.⁹

Tabel 1.1 Orisinilitas Penelitian

| No. | Judul Penelitian Terdahulu | Persamaan | Perbedaan | Orisinalitas Penelitian |
|-----|--|--|--|---|
| 1. | Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Pesantren Menurut Perspektif Pendidikan Islam | Kaderisasi kepemimpinan Pondok Pesantren | Membahas konsep dan implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di pondok pesantren berdasarkan perspektif pendidikan Islam. | Fokus pada Penguatan Pondok Pesantren Darussaadah Al-Islamy melalui Kaderisasi Kepemimpinan |

⁸ M. Badru Dawam, *Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Pesantren Modern (Studi Kasus di Pondok Pesantren Modern Al Mizan dan Pondok Pesantren Modern Darussalam Pandeglang)* (Banten: UIN Sultan Maulana Hasanuddin, 2022, Skripsi)

⁹ Muslihah, *Implementasi Pelaksanaan Kaderisasi Da'iyah di Pondok Pesantren Al Mubarak Mranggen Demak* (Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo, 2017, Skripsi)

| | | | | |
|----|--|--|---|---|
| 2. | Pola Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Daarul Abror Kace Bangka Belitung | Kaderisasi kepemimpinan Pondok Pesantren | Mengidentifikasi pola pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang diterapkan di Pondok Modern Daarul Abror, termasuk faktor pendukung dan penghambatnya | Fokus pada Penguatan Pondok Pesantren Darussaadah Al-Islamy melalui Kaderisasi Kepemimpinan |
| 3. | Kepemimpinan Pesantren dan Kualitas Santri di Dayah | Fungsi Kepemimpinan dan Kaderisasi kepemimpinan Pondok Pesantren | Meneliti hubungan antara kepemimpinan pesantren dan kualitas santri, dengan fokus pada model kaderisasi yang diterapkan. | Fokus pada Penguatan Pondok Pesantren Darussaadah Al-Islamy melalui Kaderisasi Kepemimpinan |
| 4. | Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Pesantren Modern (Studi Kasus di Pondok Pesantren Modern Al Mizan dan Pondok Pesantren Modern Darussalam Pandeglang) | Kaderisasi kepemimpinan Pondok Pesantren | Membahas isu kaderisasi dan regenerasi kepemimpinan di pondok pesantren modern, dengan fokus pada peran kader wanita dan tantangan yang dihadapi dalam proses kaderisasi. | Fokus pada Penguatan Pondok Pesantren Darussaadah Al-Islamy melalui Kaderisasi Kepemimpinan |
| 5. | Implementasi Pelaksanaan Kaderisasi Da'iyah di Pondok Pesantren Al Mubarak Mranggen Demak | Kaderisasi di Pondok Pesantren | Mengkaji implementasi program kaderisasi da'iyah di Pondok Pesantren Al Mubarak, termasuk kegiatan tahfidzul Qur'an, kajian kitab kuning, dan pelatihan khitobah | Fokus pada Penguatan Pondok Pesantren Darussaadah Al-Islamy melalui Kaderisasi Kepemimpinan |

F. Definisi Istilah

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas terkait isi penelitian, oleh karena itu peneliti akan menjelaskan kata kunci yang terdapat dalam penelitian skripsi ini.

1. Kaderisasi Kepemimpinan

Kaderisasi kepemimpinan diartikan sebagai suatu proses regenerasi kepemimpinan dan kepengasuhan organisasi tersebut. Regenerasi kepemimpinan dalam konteks ini mengacu pada upaya revitalisasi pola kepemimpinan dan manajerial di pesantren. Fungsi pemegang tampu kepemimpinan diharapkan tidak mengadopsi prinsip otoriter dan one man show, melainkan lebih bersifat delegatif-demokratif. Pendelegasian tugas, memberikan perintah melalui komunikasi yang bersifat komunikatif, dan praktik komunikasi dua arah (konsultatif) dianggap dapat memberikan dampak pada keteladanan dan secara tidak langsung menciptakan suatu pengkaderan informal bagi calon kader.

2. Pondok Pesantren Darussa'adah Al Islamy

Sebuah lembaga pendidikan Islam yang didirikan pada tahun 1992 di desa Gubukklakah, Poncokusumo, Kabupaten Malang oleh Abuya KH. Nur Hasanuddin. Pesantren ini berdiri berkat mandat dari guru beliau Al Habib Alwy Bin Salim Al-Aydrus. Pesantren ini sekarang mencakup lembaga formal seperti MTS, SMP, MA, dan SMK, serta berencana mendirikan universitas.