

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemimpin memiliki peran sentral dalam segala aspek kehidupan manusia, mulai dari lingkungan keluarga hingga tingkat nasional, dari organisasi kecil hingga korporasi besar. Keberadaan pemimpin menjadi krusial dalam menetapkan arah dan meraih kesuksesan suatu kelompok atau organisasi.¹ Pemimpin bukan hanya sekadar orang yang berada di posisi atas atau memiliki gelar, tetapi lebih dari itu, pemimpin adalah seseorang yang mampu mempengaruhi, menginspirasi, dan membawa perubahan positif bagi orang-orang di sekitarnya.² Seorang pemimpin yang baik memiliki visi yang jelas tentang apa yang ingin dicapai.³ Visi ini bukan hanya sekadar impian, tetapi sebuah gambaran konkret yang dapat diwujudkan melalui langkah-langkah strategis. Pemimpin yang efektif akan mampu menyampaikan visinya kepada orang lain, sehingga mereka tidak hanya mengerti tetapi juga merasa terinspirasi untuk bekerja bersama mencapai tujuan tersebut.

Pemimpin dalam lembaga pendidikan memiliki peran penting dan kompleks.⁴ Secara umum, kepemimpinan pendidikan

¹ Suwatno, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 4.

² Edhy Susatya, *Kepemimpinan Pendidikan* (Yogyakarta: UAD Press, 2022), 9.

³ Syarifah Ida Farida, *Manajemen Dan Kepemimpinan* (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2022), 78.

⁴ Fitri Wahyuni and Binti Maunah, *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam*, *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, vol. 2 (Surabaya: CV Jakad Publishing, 2021), 144.

dapat diartikan sebagai proses pengarahan dan pengawasan terhadap anggota organisasi untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Pemimpin pendidikan harus mampu memberikan pengaruh, arahan, dan motivasi kepada anggota lembaga, serta menciptakan lingkungan yang kondusif untuk bekerja dan berkontribusi tinggi berdasarkan tugas masing-masing.⁵

Kepemimpinan dalam pendidikan tidak hanya terbatas pada mengarahkan atau memerintah, tetapi juga melibatkan kemampuan untuk mempengaruhi dan menginspirasi guru, staf, dan siswa agar bekerja sama dalam mencapai visi dan misi pendidikan yang telah ditetapkan.⁶ Hal ini mencakup kemampuan untuk mendorong, mengkoordinir, dan menggerakkan para guru dan anggota persekolahan lainnya dalam penerapan proses belajar dan mengajar yang efektif. Dengan demikian, pemimpin pendidikan harus memiliki kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang baik, termasuk kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, dan pembinaan hubungan yang baik dengan semua pihak di lembaga pendidikan. Mereka juga harus responsif terhadap perubahan dan dinamika yang terjadi di lingkungan pendidikan, baik di tingkat lokal maupun global, untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan dapat terus berkembang dan mencapai tujuannya.

⁵ Diva Angelia and Dewi Puri Astiti, "Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement," *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi* 1, no. 3 (2020): 50.

⁶ Suherman Deden Usep, "Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi," *Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah* 1 (2019): 263.

Seorang pemimpin yang berdedikasi pada cita-cita perjuangannya harus memiliki minat untuk membentuk kader, agar ada orang-orang yang mampu mengedepankan cita-cita besar.⁷ Pembentukan kader sangatlah penting, sebab kader adalah penjaga dan pewaris idealisme. Pemimpin yang sukses merupakan yang mampu mendidik generasi pemimpin masa depan, tantangan bagi para pemimpin saat ini terletak pada pembinaan dan pendampingan kader-kadernya, sehingga memastikan kesiapan mereka untuk mengambil peran kepemimpinan di masa depan.⁸ Kepemimpinan bukanlah tentang posisi atau gelar, tetapi tentang kemampuan untuk mempengaruhi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.⁹ Pemimpin yang baik akan selalu berusaha untuk menjadi lebih baik, tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk orang-orang di sekitarnya. Mereka adalah pembawa perubahan, motivator, dan pilar kekuatan yang dapat diandalkan oleh timnya. Kepemimpinan adalah perjalanan, bukan tujuan, dan setiap langkah dalam perjalanan tersebut penting untuk menciptakan masa depan yang lebih cerah bagi semua orang.

⁷ Machdum Bachtiar and Agus Gunawan, "Kepemimpinan K. H. Ahmad Dahlan Dalam Pendidikan Islam," *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran* 6, no. 4 (2023): 45.

⁸ Muhammad Darmansah and Rizki Syahputra, "Fungsi Kaderisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan," *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)* 2, no. 3 (2020): 23.

⁹ Isabel Buil, Eva Martinez, and Jorge Matute, "Transformational Leadership and Employee Performance: The Role of Identification, Engagement and Proactive Personality," *International Journal of Hospitality Management* 77 (2019): 70.

Pembentukan kader pemimpin merupakan salah satu aspek terpenting dalam memastikan kelangsungan dan keberlanjutan organisasi, baik itu dalam lingkup pendidikan, bisnis, politik, maupun sosial. Proses ini tidak hanya tentang menciptakan individu yang mampu memegang kendali dan membuat keputusan, tetapi lebih jauh lagi, tentang mempersiapkan individu untuk menjadi pemimpin yang visioner, berintegritas, dan mampu menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kaderisasi kepemimpinan adalah investasi jangka panjang yang dilakukan oleh organisasi untuk memastikan bahwa mereka memiliki aliran pemimpin yang terus menerus, yang tidak hanya memahami nilai-nilai dan visi organisasi tetapi juga memiliki kemampuan untuk menerapkannya dalam praktik. Proses ini melibatkan identifikasi bakat, pelatihan, *mentorship*, dan pemberian kesempatan untuk memimpin, yang semuanya bertujuan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang efektif. Pentingnya pembentukan kader pemimpin dapat dilihat dari beberapa perspektif:¹⁰

Pertama, dari sudut pandang kelangsungan organisasi, kaderisasi memastikan bahwa ada individu yang siap untuk mengambil alih peran kepemimpinan ketika pemimpin saat ini mengundurkan diri atau pensiun. Ini menciptakan transisi yang mulus dalam kepemimpinan dan menghindari kekosongan kekuasaan yang dapat menyebabkan ketidakstabilan. Kedua,

¹⁰ Suherman Deden Usep, "Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi," 266.

dalam konteks pertumbuhan dan adaptasi, kader pemimpin yang terlatih dengan baik dapat membawa ide-ide baru dan perspektif segar yang dapat membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan pasar. Mereka dapat menjadi katalisator untuk inovasi dan perubahan, memastikan bahwa organisasi tetap relevan dan kompetitif. Ketiga, dari segi pengembangan sumber daya manusia, proses kaderisasi membantu anggota organisasi untuk mencapai potensi penuh mereka. Dengan memberikan pelatihan dan kesempatan untuk memimpin, organisasi dapat membantu individu untuk mengembangkan rasa percaya diri, keterampilan kepemimpinan, dan kemampuan pengambilan keputusan yang akan bermanfaat bagi mereka baik secara profesional maupun pribadi. Keempat, dalam hal membangun budaya organisasi, kaderisasi kepemimpinan memungkinkan nilai-nilai dan prinsip organisasi untuk ditransmisikan dari satu generasi pemimpin ke generasi berikutnya. Ini membantu dalam mempertahankan identitas organisasi dan memastikan bahwa semua anggota organisasi bergerak ke arah yang sama. Kelima, dalam konteks sosial dan politik, pembentukan kader pemimpin sangat penting untuk memastikan bahwa ada individu yang siap untuk mengambil peran kepemimpinan dalam masyarakat. Pemimpin yang berkualitas dapat mempengaruhi kebijakan publik, mendorong perubahan sosial, dan menjadi suara bagi mereka yang tidak terdengar.

Proses kaderisasi kepemimpinan melibatkan beberapa tahapan kunci. Tahap pertama adalah seleksi, di mana individu

dengan potensi kepemimpinan diidentifikasi. Tahap kedua adalah pelatihan, di mana kader diberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang efektif. Tahap ketiga adalah pengalaman, di mana kader diberikan kesempatan untuk menerapkan apa yang telah mereka pelajari dalam situasi nyata. Tahap keempat adalah evaluasi, di mana kinerja kader dinilai untuk memastikan bahwa mereka siap untuk mengambil peran kepemimpinan yang lebih besar.¹¹ Pembentukan kader pemimpin tidak hanya penting bagi organisasi tetapi juga bagi individu yang terlibat dalam proses tersebut. Ini memberikan mereka kesempatan untuk tumbuh, belajar, dan menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri. Ini adalah proses yang membutuhkan waktu, dedikasi, dan komitmen, tetapi hasil akhirnya adalah penciptaan pemimpin yang akan membawa organisasi dan masyarakat ke arah yang lebih baik dan lebih cerah. Dengan demikian, kaderisasi kepemimpinan adalah upaya organisasi untuk mengaktualisasikan potensi manusia sesuai dengan ideologi yang dimiliki, termasuk pengetahuan, sikap, dan keterampilan.¹² Proses ini dilakukan hingga akhirnya membentuk gambaran organisasi yang jelas dan pemimpin yang mampu membawa organisasi mencapai tujuannya. Kaderisasi bertujuan untuk mencetak pemimpin-pemimpin yang berkualitas dan mampu memimpin dengan baik dalam suatu organisasi atau

¹¹ Darmansah and Syahputra, "Fungsi Kaderisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan," 25.

¹² Tamsir Ahmadi, "K.H. Imam Zarkasyi's Thoughts On Educational Leadership Cadre At Pondok Pesantren," *Al-Fikra: Jurnal Ilmiah Keislaman* 19, no. 1 (2020): 40.

lembaga. Pemimpin yang dihasilkan melalui proses kaderisasi diharapkan memiliki visi, kepemimpinan yang kuat, dan mampu mengambil keputusan yang tepat.

Konteks global saat ini, di mana dunia menghadapi tantangan yang semakin kompleks dan saling terkait, kebutuhan akan pemimpin yang berkualitas dan siap untuk menghadapi tantangan tersebut menjadi semakin mendesak.¹³ Pembentukan kader pemimpin bukan hanya tentang mempersiapkan individu untuk mengambil alih posisi kepemimpinan tetapi juga tentang mempersiapkan mereka untuk menjadi agen perubahan yang dapat membuat perbedaan nyata di dunia. Secara keseluruhan, pentingnya pembentukan kader pemimpin tidak dapat diremehkan. Ini adalah proses yang memungkinkan organisasi untuk berkembang, beradaptasi, dan berkembang. Ini menciptakan pemimpin yang tidak hanya memiliki kemampuan untuk memimpin tetapi juga memiliki visi, integritas, dan kemampuan untuk menginspirasi orang lain. Ini adalah fondasi yang kuat untuk masa depan yang sukses dan berkelanjutan bagi setiap organisasi dan masyarakat secara keseluruhan.

Proses pembentukan kader melibatkan pengembangan sumber daya manusia dengan tujuan untuk mencetak pemimpin masa depan yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan peran dan fungsi organisasi secara lebih luas.¹⁴ Nabi Muhammad

¹³ Dewi Yaminah et al., "Kepemimpinan Kepala Sekolah Islam Di Era Transformasi Digital," *Jurnal Syntax Admiration* 4, no. 1 (2023): 50, <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.520>.

¹⁴ Romi Tamara Saputra, "Sistem Kaderisasi Dan Penetapan Calon Anggota Legislatif Dalam Pemilu," *eJournal Ilmu Pemerintahan* Vol.2, No. (2014): 183.

Saw. adalah contoh teladan terbaik dalam pendidikan pembinaan kepemimpinan.¹⁵ Surah At-Taubah ayat 128 berbunyi :

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

Artinya :

“Sungguh, telah datang kepadamu seorang rasul dari kaummu sendiri, berat terasa olehnya penderitaan yang kamu alami, (dia) sangat menginginkan (keimanan dan keselamatan) bagimu, penyantun dan penyayang terhadap orang-orang yang beriman”.

Ayat di atas, dijelaskan bahwasanya Rasulullah Saw telah melaksanakan pendidikan kaderisasi kepemimpinan. Melalui kepemimpinannya yang luar biasa, beliau mendirikan sistem pendidikan yang dirancang khusus untuk menumbuhkan kader pemimpin. Hal ini terbukti dari kemampuannya yang luar biasa dalam merekrut individu dari berbagai latar belakang, termasuk bangsawan, rakyat jelata, dan bahkan budak. Ia mencurahkan upaya dan perhatian yang signifikan terhadap pendidikan dan pengembangan kadernya, dengan menggunakan berbagai strategi dan teknik. Jelas bahwa beliau menyadari pentingnya menggunakan metode yang efektif untuk membina dan melatih kadernya. Sekutu terdekat dan terpercayanya, yang menjadi inti kadernya, menunjukkan kesetiaan yang tak tergoyahkan dan siap

¹⁵ Maturidi and Arifin Zain, “Model Bimbingan Nabi Muhammad SAW Dalam Melakukan Kaderisasi Pimpinan,” *Al Ijarah: Jurnal Pemerintahan dan Politik Islam* 6, no. 1 (2021): 69.

mengambil peran kepemimpinan dalam komunitas Muslim selama ketidakhadirannya. Surat An-Nahl Ayat 125 berbunyi :

أُدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ 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”.

Pembentukan kader kepemimpinan merupakan proses membimbing dan mengembangkan sumber daya manusia yang berpeluang untuk menjadi pemimpin di masa mendatang.¹⁶ Pembinaan kader kepemimpinan sangat berpengaruh dalam meningkatkan mutu dan kinerja lembaga pendidikan. Lembaga harus memiliki pemimpin yang memiliki pandangan, tujuan, prinsip-prinsip dan kemampuan kompetensi yang sesuai dengan tujuan dan ciri lembaga tersebut. Seorang pemimpin yang baik juga harus mampu membimbing sumber daya manusia (SDM) agar mencapai hasil dengan sumber daya minimal.¹⁷ Dalam menerapkan pembinaan kader kepemimpinan, erat kaitannya dengan pendidikan, proses pembinaan kader kepemimpinan adalah rangkaian belajar yang meliputi kebiasaan, pengetahuan,

¹⁶ Saiful Falah, “Model Regenerasi dan Kaderisasi Kepemimpinan Pondok Pesantren di Kabupaten Bogor,” *Ta’diruna: Jurnal Pendidikan Islam* 8, no. 1 (2019): 1.

¹⁷ Ni Wayan Dian Irmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2022), 60.

keterampilan dan pengalaman yang diwariskan dari periode sebelumnya ke periode selanjutnya, dengan bimbingan, tugas, dan latihan.¹⁸ Oleh karena itu, pembinaan kader kepemimpinan sangat berpengaruh dalam menghasilkan generasi pemimpin dan dalam mempertahankan keberadaan lembaga pendidikan Islam itu sendiri di masa mendatang.¹⁹

Pesantren atau Pondok merupakan sebuah lembaga yang dapat dikatakan merupakan sebuah proses yang adil pengembangan sistem pendidikan Nasional. Secara historis, pesantren tidak hanya identik dengan makna islami namun juga mengandung makna keaslian Indonesia. Karena lembaga yang mirip dengan pesantren tersebut punya sudah ada sejak masa pemerintahan Hindu-Buddha. Sehingga Islam hanya bisa terus berlanjut dan mengislamkan institusi pendidikan yang ada. Tentu saja ini tidak berarti mengurangi peran Islam dalam memelopori pendidikan di Indonesia. Berdasarkan sejarah pendidikan Islam Indonesia maka pesantren sebagai sistem pendidikan Islam tradisional telah memainkan peran penting dalam membentuk kualitas sumber daya manusia Indonesia.²⁰ Tidak terhitung banyaknya ulama yang lahir dari pesantren, kita mengenal nama-nama seperti Imam Nawawi Al-Bantani, HOS Tjokroaminoto, Hamka, K. H. Imam Asy'ari, K. H. Ahmad Dahlan, K. H.

¹⁸ Imam Suprayogo, *Revolusi Mental, Memimpin Sepenuh Hati* (Malang: Genius Media, 2016), 19.

¹⁹ Ahmadi, "K.H. Imam Zarkasyi's Thoughts On Educational Leadership Cadre At Pondok Pesantren," 40.

²⁰ M Falikul Isbah, "Pesantren In the Changing Indonesian Context: History and Current Developments," *Qudus International Journal of Islamic Studies* 8, no. 1 (2020): 70.

Syam'un, K. H. Mas Abdurrachman dan K. H. Imam Zarkasyi. Salah satu ciri dari lulusan pesantren tidak hanya mempunyai ilmu yang luas tapi juga moral yang tinggi. Kedua, pesantren merupakan pusat penyebaran agama Islam, karena keberhasilannya melahirkan ulama sekaligus dakwah, maka tidak heran kemudian pesantren juga menjadi pusat penyebaran agama Islam, para santrilah yang telah lulus kemudian melakukan perjalanan untuk mengajarkan agama Islam ke pelosok negeri. Ketiga, pesantren adalah pemelihara kehidupan beragama masyarakat. Selain memberi pelajaran Kepada para santri biasanya pesantren membuka pengajian umum untuk lingkungan sekitar masyarakat.

Pendidikan pesantren, harus ada lingkungan belajar yang kondusif didukung oleh kinerja kiai, ustadz (guru), santri, dan wali santri bersinergi sesuai kapasitas dan kemampuan masing-masing.²¹ Sebagai perwujudan lingkungan seperti itu jelas menuntut kinerja kiai sedemikian rupa sehingga dapat mengembangkan kepemimpinan pendidikan dan pendekatan yang menstimulasi motivasi guru dan siswa untuk bekerja sungguh-sungguh, siswa belajar dan guru mengajar. Namun, kaderisasi kepemimpinan di lembaga pendidikan masih menghadapi berbagai tantangan dan permasalahan. Beberapa di antaranya adalah kurangnya kesadaran dan komitmen dari pihak-pihak terkait, kurangnya sistem dan mekanisme yang jelas dan transparan, kurangnya sumber daya dan fasilitas yang memadai,

²¹ Sangkot Nasution, "Pesantren: Karakteristik Dan Unsur-Unsur Kelembagaan," *Tazkiya Jurnal Pendidikan Islam* VIII, no. 2 (2019): 126.

serta kurangnya pengawasan dan evaluasi yang berkala. Akibatnya, kaderisasi kepemimpinan di lembaga pendidikan belum optimal dan belum mampu menghasilkan pemimpin-pemimpin yang berkualitas dan profesional. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk mengaktualisasikan kaderisasi kepemimpinan di lembaga pendidikan.

Penulis melakukan penelitian ini karena lembaga pendidikan harus mampu dalam mendidik dan menghasilkan kader-kader pemimpin, karena keberlangsungan Lembaga Pendidikan atau pesantren sangat penting terhadap kualitas Pendidikan Islam. Untuk mempersiapkan kelangsungan dan kemajuan sebuah organisasi atau lembaga, seorang pemimpin harus mengembangkan beberapa mekanisme. Salah satu mekanisme penting adalah mempersiapkan proses kaderisasi, sehingga kelangsungan organisasi tidak hanya bergantung pada satu pemimpin kharismatik. Hal ini memastikan bahwa ada kader-kader di lapis kedua yang siap menggantikan posisi pemimpin utama. Cara mudah yang dilakukan pesantren adalah dengan meneruskan tradisi yang mereka miliki keluarga dekat harus menjadi kandidat utama pengganti pemimpin pesantren. Namun dalam kenyataannya, banyak perbedaan antara harapan dan realitas yang terjadi pada sebagian kader calon pemimpin yang tidak mampu memenuhi harapan tersebut sehingga bertahap-tahap kualitasnya pesantren semakin berkurang seiring dengan perubahan kader baru. Untuk mewujudkan impian pembinaan kader kepemimpinan, penulis memilih Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El-

Istiqomah Serang-Banten sebagai objek penelitian. Berdasarkan fenomena di atas, penelitian ini diarahkan untuk mencari model pembinaan kaderisasi kepemimpinan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut secara mendalam manajemen kaderisasi kepemimpinan di mana Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El-Istiqomah Serang-Banten menjadi subjek penelitian penulis.

Pemilihan subjek penelitian di atas bukan tanpa alasan. Mengingat Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta memiliki sistem dan pola kaderisasi yang baik dalam mempersiapkannya dan mendidik pemimpin yang akan meneruskan dan mengembangkan pesantrennya. Bisa dilihat dari beberapa cabang yang telah dilahirkan oleh Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta di Indonesia, antara lain; Darunnajah 2 (Bogor), Al-Manshur Darunnajah 3 (Serang), Tsurayya Darunnajah 4 (Serang), An-Nakhil Darunnajah 5 (Serang), An-Nahl Darunnajah 6 (Bengkulu), An-Nur Darunnajah 8 (Bogor), Al-Hasanah Darunnajah 9 (Pamulang), Darunnajah 10 (Bintaro), Nurul Ilmi Darunnajah 14 (Serang), Darunnajah 15 (Bengkulu Kota), Darunnajah 16 (Lampung), Darunnajah 17 (Serang), Darunnajah 18 (Sukabumi), Darunnajah 19 (Karawang), Darunnajah 20 (Serang), Darunnajah 21 (Dumai), Darunnajah 22 (Tasikmalaya). Keniscayaan tersebut tidak terlepas dari salah satu cita-cita Kiai Mahrus Amin sang Pendiri dan Pimpinan Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta akan mendirikan 100 sekolah di Indonesia dan dunia.

Pemilihan Pondok Pesantren Modern Daar El Istiqomah Serang-Banten sebagai subjek penelitian karena merupakan pondok modern pertama di Serang, Banten. Mengintegrasikan kurikulum pendidikan formal dengan ilmu agama, menciptakan lingkungan yang mendukung untuk mempelajari kaderisasi kepemimpinan. Dengan kegiatan ekstrakurikuler seperti karate, basket, futsal, dan lain-lain, pesantren tersebut menawarkan kesempatan untuk mempelajari pengaruh kegiatan non-akademik dalam pengembangan kepemimpinan dan karakter santri. Pesantren ini menganut satuan pendidikan muadalah yang menjunjung tinggi 100% ilmu umum dan 100% ilmu agama, dan sudah berdiri Pondok Pesantren Modern Daar El Istiqomah 2 Serang-Banten.

Sementara itu, alasan penulis memilih Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El Istiqomah Serang-Banten sebagai lokasi penelitiannya adalah: pertama, Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El Istiqomah Serang-Banten merupakan salah satu tokoh kaderisasi lembaga dengan totalitas hidup yang dibangun atas jiwa dan falsafah hidup yang ditata dengan sunah dan disiplin serta didorong oleh istilah dan cita-cita yang tinggi. Kedua, dalam konsep kepemimpinan di pesantren tersebut kader harus menyatukan diri dengan semangat dan filosofi idealisme dan orientasi pondok tersebut. Ketiga, pesantren tersebut menetapkan standar dan dasar-dasar kepemimpinan melalui pengalaman panjang dengan kualifikasi tertentu yang telah teruji loyalitasnya, dedikasinya, dan tentunya tanpa cacat. Keempat,

kader kepemimpinannya tidak tentu dari pihak yang mempunyai hubungan darah dengan para pendiri pondok. Bahkan keluarga silsilah yang mempunyai keluarga pendiri pondok tetapi tidak membantu langsung membela, memperjuangkan pondok tidak termasuk dalam kategori kader pondok.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian ini penting untuk dilakukan. Karena arti penting penelitian ini adalah untuk memberikan wacana, masukan, ide-ide baru, dan ide-ide terkait manajemen kaderisasi kepemimpinan agar dapat diterapkan di pesantren atau lembaga pendidikan pada umumnya yang telah dilaksanakan di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El Istiqomah Serang-Banten. Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El Istiqomah Serang-Banten adalah sebagian pondok pesantren di Indonesia yang sudah berhasil menerapkan pendidikan pembinaan kader kepemimpinan untuk dewan guru dan santrinya. Pendidikan pembinaan kader kepemimpinan yang sudah dijalankan di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El Istiqomah Serang-Banten terus berlangsung dan bertumbuh dari waktu ke waktu. Pergantian dari tiap generasi ke generasi pun sesuai dengan yang seharusnya, dan dengan perencanaan yang baik, yang sudah disusun sedemikian rupa dan direncanakan oleh pendiri Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El Istiqomah Serang-Banten.

B. Identifikasi Masalah

Peneliti menentukan masalah-masalah yang dibahas dalam penelitian ini berdasarkan pada konteks sebelumnya yang sudah dipaparkan, Dunia pesantren menghadapi masalah kepemimpinan yang sentralistik dan ketergantungan yang tinggi pada seorang kyai atau ustadz, terutama pada pesantren yang baru berdiri atau seumur jagung. Oleh karena itu, diperlukan terobosan atau perhatian khusus bagi seorang kyai untuk melaksanakan pengkaderan agar tradisi kepesantrenan dapat berlanjut sesuai cita-cita pendirinya. Meskipun pondok pesantren dianggap mampu memberikan pengalaman dalam proses kaderisasi, tidak semua pesantren dapat melaksanakannya dengan baik.²² Institusi pendidikan seperti Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El-Istiqomah Serang-Banten menjadikan kaderisasi sebagai program prioritas, baik untuk melanjutkan yang sudah ada maupun untuk meraih cita-cita di masa depan.

Identifikasi masalah dalam dunia pesantren meliputi kurangnya sistem dan mekanisme yang jelas dalam kaderisasi kepemimpinan, serta kurangnya pengawasan dan evaluasi yang berkala. Selain itu, terdapat kekurangan dalam kemampuan lembaga pendidikan untuk mendidik dan menghasilkan kader-kader pemimpin yang berkualitas. Pemahaman yang kurang tentang proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kaderisasi kepemimpinan juga menjadi kendala serta hambatan

²² Ahmadi, "K.H. Imam Zarkasyi's Thoughts On Educational Leadership Cadre At Pondok Pesantren," 38.

dan tantangan dalam mengaktualisasikan pendidikan kaderisasi kepemimpinan.

C. Pertanyaan Penelitian

Setelah menentukan dan mempersempit masalah dalam penelitian ini, peneliti kemudian menjelaskan secara rinci dalam beberapa formulasi masalah berikut:

1. Bagaimana perencanaan kaderisasi kepemimpinan yang dilakukan di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El-Istiqomah Serang-Banten?
2. Bagaimana pengorganisasian kaderisasi kepemimpinan yang dilakukan di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El-Istiqomah Serang-Banten?
3. Bagaimana pelaksanaan kaderisasi kepemimpinan yang diterapkan di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El-Istiqomah Serang-Banten?
4. Bagaimana pengawasan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El-Istiqomah Serang-Banten?

D. Fokus Permasalahan

Berdasarkan penentuan masalah tersebut, maka dibutuhkan pembatasan masalah pada pembahasan ini. Oleh karena itu, penelitian ini membagi fokusnya menjadi dua pembatasan masalah yang dijelaskan di bawah ini:

1. Penelitian ini hanya akan membahas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kaderisasi kepemimpinan yang dilakukan di Pondok Pesantren

Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El-Istiqomah Serang-Banten.

2. Fokus penelitian ini adalah pada perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang diterapkan dalam proses kaderisasi kepemimpinan.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan formulasi masalah yang sudah peneliti susun, maka hasil yang peneliti harapkan pada tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk memahami sepenuhnya serta menjelaskan proses perencanaan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El-Istiqomah Serang-Banten.
2. Untuk memahami dan mendeskripsikan langkah-langkah yang diterapkan dalam pengorganisasian kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El-Istiqomah Serang-Banten.
3. Untuk memahami dan mendeskripsikan langkah-langkah yang diterapkan dalam pelaksanaan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El-Istiqomah Serang-Banten.
4. Untuk memahami dan mendeskripsikan proses pengawasan dalam pelaksanaan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El-Istiqomah Serang-Banten.

F. Kegunaan Penelitian

Berikut adalah beberapa kegunaan penelitian:

1. Pemahaman yang lebih baik: penelitian ini dapat membantu dalam memahami proses kaderisasi kepemimpinan yang diterapkan di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El-Istiqomah Serang-Banten.
2. Kontribusi Ilmiah: penelitian ini dapat menambah khazanah keilmuan dalam bidang ilmu kepemimpinan di lembaga pendidikan islam atau pesantren.

G. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berikut ini adalah tabel deskripsi fokus atau sub fokus yang dari sebuah tesis yang berjudul "Manajemen Kaderisasi Kepemimpinan (Di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El-Istiqomah Serang-Banten)":

No	Fokus/Sub Fokus	Deskripsi Fokus/Sub Fokus
1	Perencanaan Kaderisasi Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis tentang proses perencanaan yang dilakukan di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El-Istiqomah Serang-Banten untuk mengembangkan kader pemimpin. Termasuk strategi, tujuan, dan

		<p>implementasi rencana pendidikan kaderisasi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perencanaan adalah proses pemilihan tujuan organisasi dan penentuan cara terbaik untuk mencapainya. Ini melibatkan pengembangan rencana atau jadwal yang terperinci untuk tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Terry menganggap perencanaan sebagai fungsi manajemen yang mendasar dan menyediakan landasan bagi fungsi-fungsi manajemen lainnya seperti pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian
2	<p>Pengorganisasian Kaderisasi Kepemimpinan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Deskripsi tentang struktur organisasi yang digunakan di dua pondok pesantren tersebut dalam konteks kaderisasi kepemimpinan,

		<p>termasuk penataan tugas, wewenang, dan pengaturan hubungan antar bagian.</p> <ul style="list-style-type: none">• Pengorganisasian adalah proses pembentukan struktur organisasi yang efektif dan efisien. Ini mencakup pengaturan dan penataan orang-orang, tugas-tugas, wewenang, dan sumber daya organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal. Dalam konteks pengorganisasian, Terry menekankan pentingnya menyusun bagian-bagian organisasi, menetapkan hubungan-hubungan antar bagian, serta memastikan bahwa setiap individu memiliki peran yang jelas dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama
--	--	--

3	Pelaksanaan Kaderisasi Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluasi terhadap implementasi program kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El-Istiqomah Serang-Banten, mencakup metode, kegiatan, dan efektivitasnya dalam mencapai tujuan pendidikan kaderisasi. • Implementasi adalah tahap di mana ide, konsep, dan kebijakan direalisasikan ke dalam kegiatan pembelajaran di lembaga pendidikan Islam sesuai dengan rencana yang telah disusun, dengan tujuan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. • Proses implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di pondok pesantren melibatkan aktivasi kader-kader
---	---	---

		<p>pemimpin dan optimalisasi penggunaan sumber daya yang tersedia. Tujuan utama dari proses ini adalah untuk menjalankan pendidikan kaderisasi kepemimpinan secara efektif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam pendidikan kaderisasi kepemimpinan tersebut.</p>
4	<p>Pengawasan Kaderisasi Kepemimpinan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tinjauan terhadap proses pengawasan yang dilakukan untuk memastikan bahwa program kaderisasi kepemimpinan berjalan sesuai dengan rencana, termasuk pengawasan terhadap kegiatan, evaluasi hasil, dan tindakan perbaikan yang diperlukan. • Pengawasan dalam implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren adalah bagian penting dari manajemen yang bertujuan

		<p>untuk memastikan bahwa semua kegiatan program yang telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, instruksi yang telah diberikan, serta prinsip-prinsip yang telah dijelaskan. Jika terjadi kesalahan atau kelalaian, pengawasan ini bertujuan untuk segera mengidentifikasi dan memperbaiki agar tidak terulang lagi.</p>
--	--	--

Tabel 1. 1. Deskripsi Fokus dan Sub Fokus

Tabel di atas memberikan gambaran tentang berbagai fokus atau sub fokus yang relevan dengan rumusan masalah yang diberikan dalam tesis mengenai manajemen kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El-Istiqomah Serang-Banten.

Penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai landasan untuk meneliti ini, yang menambah teori yang dipakai dalam menganalisis penelitian yang dilaksanakan. Judul penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian lain yang penulis temukan, penulis mereferensikan sejumlah penelitian orang lain sebagai sumber acuan. Dibawah ini penelitian yang berhubungan

dengan penelitian yang dijalankan oleh peneliti sebelumnya tentang gambaran penelitian sebelumnya.

Pertama, Penelitian yang ditulis oleh Muhammad Rizki Syahputra dan Darmansah dengan judul “Fungsi Kaderisasi dalam Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan”.²³ Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti pengaruh pembinaan kader terhadap peningkatan kualitas kepemimpinan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kualitas pemimpin tidak ditentukan oleh jumlah pengikutnya atau lamanya masa kepemimpinannya, melainkan oleh kemampuannya untuk melahirkan pemimpin-pemimpin baru. Kepemimpinan merupakan aktivitas mendorong sekelompok manusia menuju ke suatu sasaran yang telah ditentukan dengan mengajak mereka bertindak tanpa paksaan. Sementara itu, penulis berfokus pada perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan proses pendidikan pembinaan kader kepemimpinan di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El-Istiqomah Serang-Banten.

Kedua, Penelitian yang dibuat oleh Saiful Falah dengan judul “Pola Pembinaan dan Penerus Kepemimpinan Pondok Pesantren di Kabupaten Bogor”.²⁴ Penelitian ini meneliti usaha pelestarian pesantren melalui pergantian generasi. Secara khusus pada pola regenerasi yang dipakai oleh pesantren di Bogor. Pendekatan yang dipakai pada penelitian ini adalah kualitatif

²³ Darmansah and Syahputra, “Fungsi Kaderisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan,” 44.

²⁴ Falah, “Model Regenerasi Dan Kaderisasi Kepemimpinan Pondok Pesantren Di Kabupaten Bogor,” 66.

dengan metode survei. Dari penelitian ini, Saiful Falah menemukan beberapa pola umum dalam pembinaan kepemimpinan di pondok pesantren di Kabupaten Bogor, seperti: Proses pendidikan formal dan informal yang diberikan kepada santri untuk mempersiapkan mereka sebagai calon pemimpin. Peran penting tokoh-tokoh senior atau ulama dalam mentransfer nilai-nilai kepemimpinan dan pengetahuan agama kepada generasi muda. Keterlibatan aktif dalam kegiatan sosial, keagamaan, dan pendidikan di masyarakat untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan santri. Penelitian ini memiliki implikasi yang signifikan untuk pengembangan strategi pembinaan kepemimpinan di pondok pesantren tidak hanya di Kabupaten Bogor, tetapi juga di tempat-tempat lain di Indonesia. Hal ini relevan dalam konteks pembangunan karakter dan kepemimpinan dalam masyarakat Islam. Sedangkan penulis terfokus pada perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan proses kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El-Istiqomah Serang-Banten.

Ketiga, Penelitian yang dibuat oleh M. Badru Dawam dengan judul “Pembinaan Kader Kepemimpinan di Pondok Pesantren Modern”. Penelitian tersebut dijalankan di Pondok Pesantren Modern Al Mizan dan Pondok Pesantren Modern Darussalam Pandeglang.²⁵ Penelitian tersebut meneliti Pola

²⁵ M. Badru Dawam, “Kaderisasi Kepemimpinan Di Pondok Pesantren Modern (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Modern Al Mizan Dan Pondok Pesantren Modern Darussalam Pandeglang)” (UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, 2022).

pembinaan kader kepemimpinan yang berbeda di tiap pesantren. Pondok Pesantren Modern Al Mizan menerapkan pola pembinaan kader kepemimpinan manajemen terbuka, sementara Pondok Pesantren Modern Darussalam menerapkan pola pembinaan kader gabungan dari sistem warisan dan juga menyertakan pola manajemen terbuka di sisi lain. Sedangkan penulis terfokus pada perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan proses pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El-Istiqomah Serang-Banten.

Keempat, Penelitian yang dibuat oleh Tamsir Ahmadi dengan judul “Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan Di Pondok Pesantren Menurut K. H. Imam Zarkasyi dalam Pendidikan Islam”.²⁶ Tujuan penelitian ini untuk menggali pendekatan dan praktik dalam pembinaan kepemimpinan di pondok pesantren berdasarkan pemikiran K. H. Imam Zarkasyi dalam konteks pendidikan Islam. Analisis tentang bagaimana konsep kepemimpinan didefinisikan dan diterapkan dalam konteks pondok pesantren menurut pemikiran K. H. Imam Zarkasyi. Penelitian mengidentifikasi strategi konkret yang digunakan dalam mengembangkan kepemimpinan santri, seperti pendidikan karakter, pembinaan kepemimpinan, dan pendidikan agama. Sedangkan penulis terfokus pada perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan proses pendidikan kaderisasi kepemimpinan di

²⁶ Tamsir Ahmadi, “Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan Di Pondok Pesantren Menurut K. H. Imam Zarkasyi Dalam Pendidikan Islam,” *Al-Fikra : Jurnal Ilmiah Keislaman* 19, no. 1 (2020).

Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El-Istiqomah Serang-Banten.

Untuk melihat perbedaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dengan hasil penelitian terdahulu, peneliti akan menjabarkannya dalam tabel berikut ini:

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Pendekatan dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	2	4	5
1	<ul style="list-style-type: none"> • Muhammad Rizki Syahputra dan Darmansah • Universitas Islam Negeri Sumatera Utara • 2020 • Fungsi Kaderisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan 	<ul style="list-style-type: none"> • Metode Studi Pustaka 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kualitas pemimpin tidak ditentukan oleh jumlah pengikutnya atau lamanya masa kepemimpinannya, melainkan oleh kemampuannya untuk melahirkan pemimpin-pemimpin baru. Kepemimpinan merupakan aktivitas mendorong sekelompok manusia menuju ke suatu sasaran yang telah

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Pendekatan dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
			ditentukan dengan mengajak mereka bertindak tanpa paksaan
2	<ul style="list-style-type: none"> • Saiful Falah • Pola Pembinaan dan Penerus Kepemimpinan Pondok Pesantren di Kabupaten Bogor • Bogor 	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitatif • Metode Survei 	<ul style="list-style-type: none"> • Dari penelitian ini, Saiful Falah mungkin menemukan beberapa pola umum dalam pembinaan kepemimpinan di pondok pesantren di Kabupaten Bogor, seperti: Proses pendidikan formal dan informal yang diberikan kepada santri untuk mempersiapkan mereka sebagai calon pemimpin. Peran penting tokoh-tokoh senior atau ulama dalam mentransfer nilai-nilai kepemimpinan dan pengetahuan agama

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Pendekatan dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>kepada generasi muda. Keterlibatan aktif dalam kegiatan sosial, keagamaan, dan pendidikan di masyarakat untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan santri. Penelitian ini memiliki implikasi yang signifikan untuk pengembangan strategi pembinaan kepemimpinan di pondok pesantren tidak hanya di Kabupaten Bogor, tetapi juga di tempat-tempat lain di Indonesia. Hal ini relevan dalam konteks pembangunan karakter dan kepemimpinan</p>

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Pendekatan dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
			dalam masyarakat Islam.
3	<ul style="list-style-type: none"> • M. Badru Dawam • UIN SMH Banten • 2022 • Pembinaan Kader Kepemimpinan di Pondok Pesantren Modern 	<ul style="list-style-type: none"> • Pendekatan kualitatif, seperti studi kasus atau observasi partisipatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Pendidikan formal dan informal yang terintegrasi dalam kurikulum pesantren untuk mengembangkan pemahaman agama dan keterampilan kepemimpinan • Pelatihan khusus dalam kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen untuk mempersiapkan kader menjadi pemimpin yang efektif. • Penggunaan model role model atau contoh teladan dari para pimpinan dan ulama untuk menginspirasi dan

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Pendekatan dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
			membimbing kader pesantren.
4	<ul style="list-style-type: none"> • Tamsir Ahmadi • Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan Di Pondok Pesantren Menurut K. H. Imam Zarkasyi dalam Pendidikan Islam 	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitatif • Studi Pustaka 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis tentang bagaimana konsep kepemimpinan didefinisikan dan diterapkan dalam konteks pondok pesantren menurut pemikiran K. H. Imam Zarkasyi. Penelitian mengidentifikasi strategi konkret yang digunakan dalam mengembangkan kepemimpinan santri, seperti pendidikan karakter, pembinaan kepemimpinan, dan pendidikan agama

Tabel 1. 2. Penelitian Terdahulu

Penelitian kali ini menitikberatkan pada manajemen kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Darunnajah

Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El-Istiqomah Serang-Banten. Posisi peneliti dibandingkan dengan peneliti sebelumnya sangat jelas. Ada tiga hal yang membedakan: 1. Konseptual: Belum ada variabel yang secara khusus membahas manajemen kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El-Istiqomah Serang-Banten. Variabel ini sangat penting bagi generasi penerus pondok pesantren karena beberapa pondok pesantren mengalami kesulitan mempertahankan eksistensinya akibat kurangnya kaderisasi kepemimpinan dan pendidikan karakter. 2. Studi Terdahulu: Belum ada penelitian yang secara mendalam membahas manajemen kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren. Meskipun ada penelitian serupa, pembahasannya berbeda. 3. Lokasi Penelitian: Lokasi penelitian juga memengaruhi perbedaan hasil. Beberapa Pondok Pesantren memiliki tantangan tersendiri dalam mengimplementasikan pendidikan kaderisasi kepemimpinan.

H. Kebaruan Penelitian (*novelty*)

Berdasarkan uraian di atas peneliti menggunakan acuan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang terkait sebagai panduan dalam meneliti ini. Penelitian ini bermaksud untuk mengumpulkan informasi yang paling baru, sehingga penelitian ini berpotensi untuk memberikan manfaat dan meningkatkan pemahaman dalam pengembangan ilmu yang berkaitan dengan kaderisasi kepemimpinan dalam kader-kader pemimpin.

Berikut adalah beberapa kebaruan dalam penelitian tesis dengan judul Manajemen Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok

Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El-Istiqomah Serang-Banten:

1. Penelitian ini berfokus pada konteks spesifik Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El-Istiqomah Serang-Banten, yang mungkin memiliki karakteristik dan manajemen dalam proses kaderisasi kepemimpinan.
2. Penelitian ini meneliti budaya organisasi di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El-Istiqomah Serang-Banten mempengaruhi efektivitas kaderisasi kepemimpinan, termasuk nilai-nilai, norma, dan etika yang dianut.
3. Penelitian ini untuk mengidentifikasi model yang digunakan Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta dan Pondok Pesantren Modern Daar El-Istiqomah Serang-Banten dalam membentuk kader pemimpin.

Secara keseluruhan, penelitian ini menawarkan kontribusi baru dengan mengkaji secara mendalam dua institusi pendidikan yang spesifik, memahami pengaruh budaya organisasional mereka terhadap kaderisasi kepemimpinan, dan mengidentifikasi model kaderisasi yang diterapkan.