

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam tertua dan berakar cukup kuat di tengah-tengah masyarakat. Selain itu, pesantren mempunyai keunikan tersendiri yang berbeda dari lembaga pendidikan lain di tanah air. Salah satunya ialah sistem nilai yang dikembangkan sejak berpuluh-puluh tahun lamanya dan tetap eksis hingga sekarang.¹

Pondok pesantren (selanjutnya baca pesantren) merupakan lembaga pendidikan Islam tertua yang lahir dan tumbuh dari kultur Indonesia yang bersifat *indigenous*. Namun demikian, sampai saat ini belum diketahui secara pasti waktu berdirinya pesantren tersebut. Beberapa ahli sejarah berpendapat bahwa pesantren di Indonesia sudah ada sejak zaman Wali Songo.² Bahkan, ada yang berpendapat, lembaga model pesantren sudah ada sebelum Islam datang ke Indonesia.³

Eksistensi pesantren memang sangat dibutuhkan sebagai lembaga yang berkontribusi melakukan pembenahan terhadap kemiskinan spiritual

¹ Abu Yasid, *Paradigma Pesantren Menuju Pendidikan Islam Transformatif*. (Yogyakarta : IRCiSoD, 2018), hlm. 13

² I. Sulaiman, *Masa Depan Pesantren; Eksistensi Pesantren di Tengah Gelombang Modernisasi*. (Malang : Madani, 2010).

³ Fatah, dkk., *Reskonstruksi Pesantren Masa Depan (dari Tradisional, Modern, hingga Post Modern)* (Jakarta : Listafariska Putra, 2005).

masyarakat. Pesantren merupakan benteng utama yang menjaga kelangsungan Islam melalui peranan edukatif, dengan mentransfer ilmu-ilmu keIslaman terhadap kader-kader atau intelektual Islam. Pada gilirannya, kader-kader tersebut, diharapkan menjadi muslim yang tangguh dan mampu mengatasi masalah-masalah yang terjadi di lingkungan sekitar.⁴

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan tradisional Islam yang bertujuan mempelajari, memahami, mendalami, menghayati, dan mengamalkan ajaran Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari. Pondok pesantren tidak hanya berperan sebagai lembaga pendidikan keagamaan dan kemasyarakatan, tetapi juga sebagai pengembang masyarakat (*community development*), perubahan social (*agen of change*), pembebasan (*liberation*), dan membentuk perilaku budaya yang mencerminkan nilai-nilai keIslaman. Ada relevansi kepemimpinan dan kekuasaan pengasuh pondok pesantren atas terbentuknya perilaku organisasi yang sudah menjadi karakter di pondok pesantren.⁵

Pesantren tidak hanya membatasi perannya sebagai institusi pendidikan, tetapi memperluasnya sebagai institusi pemberdayaan masyarakat, pesantren tidak hanya tempat mengkaji dan mendalami ilmu-ilmu keIslaman, tetapi juga pusat pemberdayaan masyarakat di mana para- santri memperoleh

⁴ I. Abdullah, dkk., *Agama, Pendidikan Islam, dan Tanggung Jawab Sosial Pesantren*. (Yogyakarta : Sekolah Pascasarjana UGM, Pustaka Pelajar, 2008).

⁵ Abu Yasid, *Paradigma Pesantren Menuju Pendidikan Islam Transformatif*. (Yogyakarta : IRCiSoD, 2018), hlm. 163-164

keterampilan tentang pemberdayaan masyarakat yang diletakkan dalam konteks *da'wah bil hal*.⁶

Husein (dalam Ahmad, 2019: 44) menjelaskan bahwa pesantren merupakan miniatur kehidupan bagi para santri sebelum memasuki kehidupan masyarakat yang sesungguhnya. Ketika terjadi kebuntuan dalam usaha-usaha umat Islam mengejar ketertinggalannya, sebagian besar bicara pada bagaimana kemampuan sumber daya manusia, sedangkan sumber daya manusia terpolo dari praktik pendidikan. Pendidikan dipengaruhi langsung oleh manajemen lembaga dalam beragam bentuknya, baik itu tradisional maupun modern. Setiap lembaga pendidikan menjadi tempat yang krusial-strategis dalam penanaman nilai-nilai keadilan, termasuk keadilan gender.⁷

Pesantren merupakan lembaga yang sudah sangat tua dan mengakar bagi masyarakat Islam di Indonesia. Pesantren tidak semata berfungsi sebagai penyelenggara pendidikan, tetapi sentrum atmosfer dakwah yang mentransformasikan ajaran agama, tempat bersosialisasi dan memasyarakat, serta media seleksi budaya (*agent of social control*). Pesantren dapat membangun *gender awareness* atau *gender mainstreaming* melalui model kepemimpinannya.

Dalam surah Al Baqarah ayat 247 dijelaskan tentang kepemimpinan:

⁶ Komarudin Hidayat, *Dari Pesantren Untuk Dunia*. (Jakarta : PPMI UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016), hlm. 293-294

⁷ Ahmad Yusuf Prasetiawan dan Lis Safitr, *Kepemimpinan Perempuan Dalam Pesantren*, Jurnal, (Purwokerto : Universitas Jenderal Sudirman, 2019), hlm. 44

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ
بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ
وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكُهُ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ

Artinya : *Nabi mereka mengatakan kepada mereka: "Sesungguhnya Allah telah mengangkat Thalut menjadi rajamu." mereka menjawab: "Bagaimana Thalut memerintah Kami, Padahal Kami lebih berhak mengendalikan pemerintahan daripadanya, sedang diapun tidak diberi kekayaan yang cukup banyak?" Nabi (mereka) berkata: "Sesungguhnya Allah telah memilih rajamu dan menganugerahinya ilmu yang Luas dan tubuh yang perkasa." Allah memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Allah Maha Luas pemberian-Nya lagi Maha mengetahui.*

Berdasarkan ayat tersebut dapat diambil pengertian bahwa seorang yang akan dijadikan pemimpin itu hendaklah mempunyai kekuatan fisik sehingga mampu untuk melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pemimpin, menguasai ilmu pengetahuan yang luas, mengetahui letak kekuatan umat dan kelemahannya, sehingga dapat memimpinnnya dengan penuh bijaksana, memiliki kesehatan jasmani dan kecerdasan pikiran, bertakwa kepada Allah SWT agar mendapat taufik dan hidayah-Nya, untuk mengatasi segala kesulitan yang tidak mungkin diatasinya sendiri, kecuali dengan taufik dan hidayah-Nya. Adapun harta kekayaan tidak dimasukkan menjadi syarat untuk menjadi pemimpin, karena bila syarat-syarat yang empat tersebut telah dipenuhi maka mudah baginya untuk mendapatkan harta yang diperlukan, sebab Allah SWT Maha luas pemberian-Nya lagi Maha Mengetahui.

⁸ Mushaf Al-Qur'an Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemah Indonesia*, (Jawa Barat: Madina Raihan Makmur, 2009), hlm. 40

Wanita cenderung mengadopsi lebih banyak gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif, sedangkan pria lebih suka dengan sistem kontrol direktif dan komando. Seni kepemimpinan melibatkan suatu kelembutan, keseimbangan keberanian, perasaan haru, bijaksana, dan integritas.⁹ Dalam surah At-Taubah ayat 71, Allah berfirman:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ
عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ
سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya: “Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana”.¹⁰

Berdasarkan ayat tersebut menerangkan bahwa orang-orang mukmin, baik pria maupun wanita saling menjadi pembela diantara mereka. Selaku mukmin ia membela mukmin lainnya karena hubungan seagama dan lebih-lebih lagi jika mukmin itu saudaranya kerana hubungan darah. Wanita pun selaku mukminah turut membela saudara-saudaranya dari kalangan laki-laki mukmin karena hubungan seagama sesuai dengan fitrah kewanitaannya sebagaimana istri-istri Rosulullah dan istri-istri para sahabat turut pula ke medan perang

⁹ Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin, *Islamic Leadership Membangun Super Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2013), hlm. 185

¹⁰ Mushaf Al-Qur'an Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemah Indonesia*, (Jawa Barat: Madina Raihan Makmur, 2009), hlm. 198

bersama-sama tentara Islam untuk tugas menyediakan air minum dan menyiapkan makanan karena orang-orang mukmin itu sesama mereka terkait oleh tali keimanan yang membangkitkan rasa persaudaraan, kesatuan, saling mengasihi dan saling tolong menolong.

Dalam surah Tahaa ayat 13 sampai dengan 16 dijelaskan tentang kaderisasi:

وَأَنَا اخْتَرْتُكَ فَاسْتَمِعْ لِمَا يُوحَى (١٣) إِنَّنِي أَنَا اللَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا أَنَا فَاعْبُدْنِي وَأَقِمِ الصَّلَاةَ لِذِكْرِي
 (١٤) إِنَّ السَّاعَةَ آتِيَةٌ أَكَادُ أُخْفِيهَا لِتُجْزَى كُلُّ نَفْسٍ بِمَا تَسْعَى (١٥) فَلَا يَصُدُّكَ عَنْهَا مَنْ لَا
 يُؤْمِنُ بِهَا وَاتَّبَعَ هَوَاهُ فَتَرْدَى (١٦)

Artinya : “Dan Aku telah memilih engkau, maka dengarkanlah apa yang akan diwahyukan (kepadamu). Sungguh, Aku ini Allah, tidak ada tuhanyang berhak disembah selain Aku, maka sembahlah Aku dan laksanakanlah shalat untuk mengingat Aku. Sungguh, hari kiamat itu akan datang Aku merahasiakan (waktunya) agar setiap orang dibalas sesuai dengan apa yang dia usahakan. Maka janganlah engkau dipalingkan dari (kiamat itu) oleh orang yang tidak beriman kepadanya dan mengikuti keinginannya, yang menyebabkan engkau binasa”.¹¹

Berdasarkan ayat tersebut dapat diambil pengertian bahwa dalam kaderisasi kepemimpinan ada upaya seleksi yang terbaik sebagaimana kalimat “اخْتَارَ” yang artinya memilih yang baik. Maka dalam seleksi terpilih yang baik. Pelatihan kader dimulai dari kecil sehingga ketika tumbuh dewasa sudah terlatih. Dalam kaderisasi harus ada Standar Operasional Prosedur (SOP) atau perintah yang jelas. Pentingnya pertemuan dilakukan secara berkala antara

¹¹ Mushaf Al-Qur’an Departemen Agama RI, *Al-Qur’an Terjemah Indonesia*, (Jawa Barat: Madina Raihan Makmur, 2009), hlm. 313

pemimpin dan orang yang dikader secara langsung tanpa perantara. Dengan adanya pertemuan terjadi pengontrolan tugas yang telah diamanahkan. Para kader dilatih untuk berani mempertanggung jawabkan hasil dari pekerjaan yang dilakukan. Sehingga adanya hubungan verbal secara langsung untuk pembinaan, pengarahan dan garis komando.

Maju mundurnya suatu pesantren amat bergantung pada pribadi Kiai,¹² terutama oleh adanya keahlian dan kedalaman ilmu agamanya, wibawa dan kharisma Kiai serta keterampilannya dalam mengelola pesantrennya. Karena itu sering terjadi, apabila seorang Kiai dari suatu pesantren wafat, maka pamor dan kemasyuran pesantren tersebut akan mengalami kemerosotan, yang disebabkan kebanyakan pesantren Kiai yang menggantikannya tidak semasyhur Kiai yang telah wafat tersebut¹³

Kepemimpinan Kiai di pesantren memiliki kekuasaan secara mutlak. Kenyataannya, walaupun susunan kepemimpinan dibentuk secara demokratis sekalipun, masih terdapat jurang lebar yang dapat menjembatani antara Kiai berserta keluarga di satu sisi, dengan para santri di lain pihak.

Hal yang demikian itu karena Kiai bukan *primus inter pares*, melainkan sebagai pemilik tunggal (*directeur eigeneer*) pesantren.¹⁴ Sarana para Kiai yang paling utama dalam usaha melestarikan tradisi pesantren ialah

¹² Penulisan kata “Kiai” merujuk pada KBBI Online dalam <https://kbbi.web.id/kiai>

¹³ Hariadi, *Evolusi Pesantren Studi Kepemimpinan Kiai Berbasis Orientasi ESQ*. (Yogyakarta : LKiS, 2015), hlm. 18

¹⁴ M. Wahid, *Pesantren Masa Depan : Wacana Pemberdayaan dan Transformasi Pesantren*. (Bandung : Pustaka Hidayah, 1999).

membangun solidaritas dan kerjasama sekuat-kuatnya antara sesama mereka. Cara praktis yang ditempuh diantaranya adalah mengembangkan suatu tradisi bahwa keluarga yang terdekat harus menjadi calon kuat pengganti kepemimpinan pesantren. Pondok Pesantren *khalafiyah* yang menggunakan manajemen modern sudah seyogyanya mengalami kemajuan dengan adanya kemajuan sistem dan cara dalam mengelola pondok pesantren, namun Berdasarkan hasil observasi dalam wawancara bersama salah satu masyarakat kampung balapunah Pandeglang ada pondok pesantren modern yang saat ini berhenti beroperasi bahkan dalam proses penjualan, hal ini dikarenakan pondok pesantren yang tidak memiliki kader yang dapat melanjutkan perjuangan serta nilai-nilai yang telah dibangun pada masa sebelumnya. Di sisi lain, di beberapa pondok pesantren belum memfokuskan untuk mempersiapkan kader-kader perempuan, padahal hal ini menjadi bagian dari kebutuhan pondok pesantren untuk memiliki kader perempuan yang juga dapat meneruskan estafet perjuangan di dunia pondok pesantren modern. Maka yang harus dibenahi dalam dunia pesantren salah satunya adalah kaderisasi kepemimpinan.

Sehingga penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam terkait Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Pesantren Modern. Sebagai subjek penelitian penulis memilih Pondok Pesantren Modern Al Mizan, dan Pondok Pesantren Modern Darussalam Pandeglang.

Pemilihan subjek penelitian tersebut bukan tanpa alasan. Sebab Pondok Pesantren Modern Al Mizan merupakan pondok pesantren yang berdiri di

Pandeglang sejak tahun 2012 namun sudah memiliki kuantitas murid yang cukup banyak serta memiliki sarana dan prasarana yang cukup memadai pula, sedangkan Pondok Pesantren Modern Darussalam memulai sistem *boarding* di tahun yang sama dengan berdirinya Pondok Pesantren Modern Al Mizan Pandeglang yaitu tahun 2012 yang mana sebelumnya hanya sistem madrasah yaitu siswa tidak bermukim di asrama namun siswa pulang pergi. Selain itu keduanya memiliki jumlah santri dan tenaga pengajar yang didominasi oleh wanita.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka penelitian ini penting untuk dikaji lebih dalam terhadap permasalahan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren yang akan diteliti oleh peneliti di Pondok Pesantren Modern Al Mizan dan Pondok Pesantren Modern Darussalam Pandeglang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Belum kuatnya budaya demokrasi di Pondok Pesantren Modern Al Mizan dan Pondok Pesantren Modern Darussalam,
2. Tidak bersifat kontinuitasnya kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Modern Al Mizan dan Pondok Pesantren Modern Darussalam,
3. Tidak independennya para kader perempuan di Pondok Pesantren Modern Al Mizan dan Pondok Pesantren Modern Darussalam.

C. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus

1. Fokus Penelitian

Berdasarkan judul tesis ini, maka fokus penelitian dapat dipaparkan dalam bentuk matriks sebagai berikut.

No	Fokus Penelitian	Indikator Fokus
1.	Kaderisasi	- Proses perencanaan - Pelaksanaan - Metode yang diterapkan
2.	Kepemimpinan	- Sektoral - Organisasi Pesantren

2. Deskripsi Fokus Penelitian

Kaderisasi dalam judul penelitian mengandung arti “upaya” yakni usaha dalam menyiapkan generasi yang dapat melanjutkan estafet kepemimpinan dan kepemimpinan di Pondok Pesantren Modern Al Mizan dan Pondok Pesantren Darussalam Pandeglang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pola kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Modern Al Mizan dan Pondok Pesantren Modern Darussalam?
2. Bagaimana proses kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Modern Al Mizan dan Pondok Pesantren Modern Darussalam?
3. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi kaderisasi kepemimpinan terhadap perkembangan Pondok Pesantren Modern Al Mizan dan Pondok Pesantren Modern Darussalam?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, memahami dan menganalisis hal- hal berikut :

1. Untuk mengetahui pola kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Modern Al Mizan dan Pondok Pesantren Modern Darussalam,
2. Untuk mengetahui proses kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Modern Al Mizan dan Pondok Pesantren Modern Darussalam,
3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat kaderisasi kepemimpinan terhadap perkembangan Pondok Pesantren Modern Al Mizan dan Pondok Pesantren Modern Darussalam.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Manfaat Teoritis :

- a. Terumuskannya sistem kaderisasi kepemimpinan dalam rangka membangun masyarakat madani dengan menyebarkan peradaban Islam ke seluruh penjuru dunia. Untuk membangun peradaban tersebut diperlukan calon-calon pemimpin yang handal dan memiliki integritas tinggi terhadap pondok dan umatnya,
- b. Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembaca ataupun bagi pondok pesantren untuk membina kader-kader kepemimpinan yang berkualitas,
- c. Terumuskannya penerapan kaderisasi kepemimpinan yang berkualitas sesuai dengan tujuan yang diinginkan pesantren.

2. Manfaat Praktis

Sebagai acuan bagi para pendidik dan pemimpin yang berkecimpung dalam lembaga-lembaga pesantren. Manfaat praktis selanjutnya adalah penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana, masukan, gagasan dan ide baru dalam menanamkan nilai-nilai kepemimpinan pada santri dan kader-kader pemimpin umat.

G. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kaderisasi kepemimpinan yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengkaji kelebihan dan kekurangan hasil penelitian terdahulu, maupun dapat digunakan sebagai data pendukung, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang berjudul *Model Regenerasi dan Kaderisasi Kepemimpinan Dalam Islam*. Penelitian yang dilakukan oleh Saiful ini menyimpulkan bahwa Model kaderisasi dan regenerasi keturunan dan keluarga memiliki dua konsekwensi yang berbeda. Karena pemilihan suksesor dilakukan secara sepihak terkadang mendatangkan perlawanan dari oposisi. Perlawanan tersebut bisa mencair ditangan suksesor yang memiliki kualitas kepemimpinan yang baik.¹⁵
2. Penelitian yang berjudul *Kaderisasi Kepemimpinan Agama Melalui Pondok Pesantren Al-Munnawir Krapyak Yogyakarta*. Penelitian yang dilakukan Abdul ini menyimpulkan bahwa dalam mendidik santri Al Munawwir, Kiai mengaplikasikan metode *bandongan-plus (klasikal)* dan *sorongan-plus (individual)* serta *ceramah-maton* ketika mengajarkan agama. Menggunakan metode *muhawaroh* untuk mengajar bahasa Arab di kelas dan asrama. Metode yang tradisional dimodifikasi menjadi metode *bandongan-plus (klasikal)* dan *sorongan-plus (individual)*, dialog *face to face* dengan santri.¹⁶
3. Penelitian yang berjudul *Kaderisasi Kepemimpinan Pesantren Terhadap Putra Kiyai Studi Kasus di Pondok Pesantren Al-Iman Bulus Purwarejo*. Penelitian yang dilakukan Nurul ini menyimpulkan bahwa Putra Kiai memiliki peluang yang besar dalam mewarisi sifat kepemimpinan orang

¹⁵ Saiful Falah, Didin Hafidhuddin, Endin Mujahidin dan E. Bahruddin, *Model Regenerasi Dan Kaderisasi Kepemimpinan Dalam Islam*, Tesis (Bogor : Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor, 2015)

¹⁶ Abdul Qodir dan Sarbiran, *Kaderisasi Kepemimpinan Agama Melalui Pondok Pesantren Al-Munnawir Krapyak Yogyakarta*, Jurnal (Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta, 2000)

tuanya. Meskipun tidak semua putra Kiai terlahir secara alamiah dengan sifat kepemimpinan, namun pengasuhan, pendidikan serta keteladanan yang diberikan Kiai sebagai pemimpin pesantren akan dapat membentuk karakter pemimpin pada diri sang putra. Interaksi sebagai anak dan ayah akan menjadi proses alamiah yang membentuk kepribadian pemimpin serta menjadi referensi dalam pemilihan sikap sebagai pemimpin. Peranan Kiai sebagai orang tua dalam menyiapkan putra-putranya menjadi pemimpin pengganti pada masa yang akan datang merupakan usaha yang paling utama dalam kaderisasi kepemimpinan pesantren. kaderisasi kepemimpinan pesantren dapat dilakukan dengan cara formal dan informal.¹⁷

4. Penelitian yang berjudul *Kaderisasi Kepemimpinan Pondok Pesantren (Studi Multi Situs Regenerasi Kepemimpinan di Pesantren Nurul Islam Seribandung dan Pesantren Al Ittifaqiah Indralaya Sumatera Selatan)*. Penelitian yang dilakukan Febrian ini menyimpulkan bahwa pola kaderisasi kepemimpinan yang berbeda pada masing-masing pesantren. Pesantren Nurul Islam mengadopsi pola kaderisasi informal pewarisan dari unsur genealogi semata, sedangkan pesantren Al Ittifaqiah mengalami revolusi pola kaderisasi dari semi formal melalui genealogi menjadi kaderisasi formal tersistem.¹⁸

¹⁷ Nurul Hidayah, *Kaderisasi Kepemimpinan Pesantren Terhadap Putra Kiyai Studi Kasus di Pondok Pesantren Al-Iman Bulus Purworejo*, Tesis (Kebumen : Universitas IAINU, 2018)

¹⁸ Febrian Zainiyatul Firdaus, *Kaderisasi Kepemimpinan Pesantren Studi Multi Situs Regenerasi Kepemimpinan di Pesantren Nurul Islam Seribandung dan Pesantren Al Ittifaqiah*

5. Penelitian yang berjudul *Kepemimpinan Kiai Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Pesantren (Studi Kasus di Pondok Pesantren Al Islamul Ainul Bahiroh Kepanjen Malang)*. Penelitian yang dilakukan Mohammad ini menyimpulkan bahwa perilaku sikap yang berimplikasikan terhadap kepemimpinan KH. Nur Mohammad Sholeh adalah berkomunikasi dengan para guru atau Asatidz, memberikan kelonggaran dan fleksibilitas bagi asatidz yang hendak berkarya atau menempuh pendidikan lebih tinggi dan menciptakan suasana lingkungan yang nyaman dan penuh kebersamaan.¹⁹

H. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Penelitian ini terdiri dari lima Bab. Data-data di lapangan yang menjadi sumber penelitian dituangkan ke dalam beberapa bab dan sub bab yang tersusun dalam sistematika penulisan. Berikut sistematika penulisan Secara keseluruhan dalam penelitian ini :

Bab I merupakan pendahuluan, terdiri dari lima sub bab, yaitu: Latar Belakang, Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Penelitian Terdahului dan Sistematika Pembahasan.

Indralaya Sumatera Selatan, Tesis (Malang : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017)

¹⁹ Mohammad Muallif, *Kepemimpinan Kyai Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Pesantren Studi Kasus di Pondok Pesantren Al Islamul Ainul Bahiroh Kepanjen Malang*, Tesis (Malang : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017)

Bab II menjelaskan tentang Pengertian Kaderisasi, Macam-macam Kaderisasi, Pengertian Kepemimpinan, Fungsi Kepemimpinan, Pengertian Pondok Pesantren, Tipologi Pondok Pesantren dan Unsur-unsur Pondok Pesantren.

Bab III menjelaskan tentang Pelaksanaan Penelitian, yang Meliputi: Pendekatan Penelitian, Metode Penelitian, Pemilihan setting penelitian, Pemilihan Instrumen Penelitian, Data dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data.

Bab IV menjelaskan tentang Implementasi Kaderisasi Pemimpin di Pondok Pesantren Modern Al Mizan, dan Pondok Pesantren Modern Darussalam Pandeglang. Hasil penelitian pada bab IV penulis paparkan berdasarkan data di lapangan dan merupakan analisis penulis terkait konsep kaderisasi kepemimpinan.

Bab V sebagai bab Penutup yang meliputi Kesimpulan dan Saran. Kesimpulan dari penelitian ini menjelaskan kaderisasi kepemimpinan yang ideal untuk diterapkan dalam kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Modern Al Mizan, dan Pondok Pesantren Modern Darussalam Pandeglang. Sementara itu, Saran dalam penelitian ini diarahkan untuk memberikan sumbangsih pemikiran dalam upaya meningkatkan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Modern Al Mizan, dan Pondok Pesantren Modern Darussalam Pandeglang.