

**IMPLEMENTASI PENDIDIKAN KADERISASI KEPEMIMPINAN
DI PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR PONOROGO**

TESIS

Oleh

Zulfahmi Syukri Zarkasyi

NIM. 16710029



PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PASCASARJANA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2018

**IMPLEMENTASI PENDIDIKAN KADERISASI KEPEMIMPINAN
DI PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR PONOROGO**

Diajukan kepada Sekolah Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Beban Studi Pada
Program Magister Manajemen Pendidikan Islam
Pada Semester Ganjil Tahun Akademik 2018/2019

Oleh
Zulfahmi Syukri Zarkasyi
NIM. 16710029

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2018**



KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jl. Ir. Soekarno No.34 Dadaprejo Junrejo Kota Batu 65323, Telp. (0341) 531133 Fax. (0341) 531130
 Website : <http://pasca.uin-malang.ac.id>, email : pps@uin-malang.ac.id

No. Dokumen UIN-QA/PM/14/05	PESETUJUAN UJIAN TESIS	Tanggal Terbit 1 Maret 2017
Revisi 0.00		Halaman: 29 dari 41

Nama : Zulfahmi Syukri Zarkasyi
 NIM : 16710029
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul Tesis : Implementasi Pendidikan Kaderisasi Pemimpin di Pondok Modern Gontor

Setelah diperiksa dan dilakukan perbaikan seperlunya, Tesis dengan judul sebagaimana di atas disetujui untuk diajukan ke Sidang Ujian Tesis.

Pembimbing I,

Prof. Dr. H. Baharuddin, M.Pd

NIP. 195612311983031032

Pembimbing II,

Dr. Marno, M.Ag

NIP. 197208222002121001

Mengetahui:

Ketua Program Studi,

Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. Ak.

NIP. 19690303200031002

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS

Tesis dengan judul “Implementasi Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo” ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada hari Rabu , yang bertepatan dengan tanggal 19,Desember,2018

Dewan Penguji,

Dr.H.Ahmad Fatah Yasin ,M.Ag(Ketua)
NIP.196712201998031002

Dr.H.Imam Muslimin ,M.Ag (Penguji Utama)
NIP.196603111994031007

Prof.Dr.H.Baharuddin,M.Pd (Anggota)
NIP.195612311983031032

Dr.Marmo,M.Ag (Anggota)
NIP.197208222002121001

Mengetahui,
Direktur Pasca Sarjana
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I
NIP. 19550717 198203 1 005

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulfahmi Syukri Zarkasyi
NIM : 16710029
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Judul Penelitian : Implementasi Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan
di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian saya ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 26 November 2018

Hormat saya,

Zulfahmi Syukri Zarkasyi
NIM.16710029

ABSTRAK

Zulfahmi Syukri Zarkasyi. *“Implementasi Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo”*. Master Thesis. Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing: 1. Prof. Dr. H. Baharuddin, M.Pd.I, dan 2. Dr. Marno, M.Ag.

Kata Kunci: *Implementasi, Pendidikan, Kaderisasi, Kepemimpinan.*

Sebagai pemimpin di Pondok Pesantren, Pimpinan Pondok hendaknya mampu menciptakan iklim organisasi yang baik, agar semua komponen Pondok Pesantren dapat memerankan diri secara bersama untuk mencapai sasaran dan tujuan Pondok Pesantren. Keberhasilan Pimpinan Pondok Pesantren dalam memimpin sumber daya manusianya, akan terlihat jika telah mampu mengkader generasi penerusnya, sebab pengkaderan kader pemimpin dapat dikatakan berkemajuan atau tidaknya, sangatlah dipengaruhi sejauh mana kemampuan Pimpinan Pondok Pesantren dalam menata dan mengembangkan kader-kadernya.

Adapun tujuan penelitian ini, *Pertama*, mendeskripsikan perencanaan penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor. *Kedua*, mendeskripsikan proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor. *Ketiga*, mendeskripsikan pengawasan perenerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor.

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif, dan pengumpulan datanya dilakukan dengan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi, yang semuanya untuk menjawab permasalahan tentang implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor, adapun informan penelitian ini adalah Pimpinan Pondok dan Guru Pondok.

Dalam penelitian ini peneliti menemukan beberapa temuan dalam implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor, meliputi hal-hal berikut ini: 1. Perencanaan penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, meliputi: a. Merumuskan tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan, sesuai dengan visi, misi dan tujuan Pondok Modern Gontor; b. Membuat kebijakan pendidikan kaderisasi kepemimpinan; c. Menetapkan kegiatan pendidikan kaderisasi kepemimpinan; dan d. Menetapkan kualifikasi kepemimpinan Pondok Modern Gontor. 2. Proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, meliputi: a. Memberikan pengarahan kepada kader-kader pemimpin; b. Melatih kader-kader pemimpin dengan berbagai macam pelatihan; c. Memberikan penugasan dalam mengembangkan potensi diri kader-kader pemimpin di Pondok Modern Gontor; d. Mengawal jalannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan dan memimpin jalannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan dengan keteladanan. 3. Pengawasan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, meliputi dua cara, yaitu: a. pengawasan secara langsung dan b. pengawasan secara tidak langsung.

ABSTRACT

Zulfahmi Syukri Zarkasyi. *“Implementation of Regeneration Leadership Education in Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo”*. Master Thesis. Magister of Management of Islamic Education Studies, Program Postgraduate of the State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisors: 1. Prof. Dr. H. Baharuddin, M.Pd.I, and 2. Dr. Marno, M.Ag.

Keywords: *Implementation, Education, Leadership, Regeneration.*

As a leader in Islamic Boarding Schools, the Leaders of Islamic Boarding Schools should be able to create a good organizational climate, so that all components of Islamic Boarding Schools can play together to achieve the goals and objectives of Islamic Boarding Schools. The success of Islamic Boarding School Leaders in leading their human resources will be seen, if they have been able to cadre the next generation, because the cadre formation of leaders can be said to be progressing or not, greatly influenced by the ability of Islamic Boarding School Leaders to organize and develop their cadres.

These researches used are: *First*, describe the planning of implementation leadership regeneration education in Pondok Modern Gontor; *Second*, describe the process of implementation leadership regeneration education in Pondok Modern Gontor; *Third*, describe the supervision of implementation leadership regeneration education in Pondok Modern Gontor.

This research used a qualitative approach with case study, and the data collection used by interview, observation, and documentation, which are to answer the problems of implementation leadership regeneration education in Pondok Modern Gontor, than informant of this research are leader of Pondok Modern Gontor and teacher of Pondok Modern Gontor.

In this research, researchers found some of the findings in the implementation of leadership regeneration education in Pondok Modern Darussalam Gontor includes the following: 1. Planning of implementation leadership regeneration education in Pondok Modern Gontor, includes: a. Formulate leadership regeneration education goals, in accordance with the vision, mission and objectives of Pondok Modern Gontor; b. Making leadership regeneration education policies; c. Establish leadership regeneration education activities; and d. Establish leadership qualifications in Gontor Pondok Modern. 2. The process of implementation leadership regeneration education in Pondok Modern Gontor, includes: a. Give direction to leaders cadres; b. Train leader cadres with various types of training; c. Providing assignments in developing the self potential of leader cadres in Pondok Modern Gontor; d. Escorting the course of leadership regeneration education and leading the course of leadership regeneration education with exemplary. 3. Supervision of leadership regeneration education in Pondok Modern Gontor, includes two ways, namely: a. direct supervision and b. indirect supervision.

ملخص البحث

ذو الفهم شكري زركشي، تنفيذ تربية كوادر الرئاسة بمعهد دار السلام كونتور فونوروكو. رسالة البحث. قسم ماجستير إدارة التربية، كلية الدراسات العليا جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج.

المشرف: 1. الأستاذ الدكتور الحاج بحر الدين، M.Pd.I، 2. الدكتور مرنو، M.Ag.

الكلمات المفتاحية: تنفيذ، تربية، الرئاسة، كوادر.

كقائد في المعهد، يجب أن يكون رئيس المعهد قادراً على بناء مناخ تنظيمي جيد، بحيث يمكن لجميع مكونات المعهد، العمل معاً لتحقيق أهداف وغايات المعهد. نجاح رئيس المعهد في قيادته، مواردهم البشرية إذا تمكن من تسيير الجيل التالي، لأن تشكيل الكوادر القيادية يمكن القول إنه يتقدم أو لا يتأثر بشكل كبير بقدرة قادة المدارس الإسلامية الداخلية على تنظيم وتطوير كوادرهم.

ولتسهيل هذا البحث، فحدّد الباحث مسألة البحث على: 1. لمعرفة تخطيط تنفيذ تربية كوادر الرئاسة بمعهد دار السلام كونتور، 2. لمعرفة عملية تنفيذ تربية كوادر الرئاسة بمعهد دار السلام كونتور، و3. لمعرفة مراقبة تنفيذ تربية كوادر الرئاسة بمعهد دار السلام كونتور.

استخدم الباحث في هذا البحث هو منهج الكيفي مع دراسة حالة، وجميع البيانات عن طريقة المقابلة، الملاحظة، والوثائق، وكلها لمعالجة المشكلات الطلبة عن تنفيذ تربية كوادر الرئاسة بمعهد دار السلام كونتور فونوروكو، أما المصادر الذين في هذا البحث وهم رئيس المعهد والأساتذ.

ونتيجة هذا البحث هي: 1. تخطيط تخطيط تنفيذ تربية كوادر الرئاسة بمعهد دار السلام كونتور، بما يلي: أ. صياغة أهداف تربية كوادر الرئاسة وفقاً لرؤية ورسالة وأهداف معهد دار السلام كونتور؛ ب. جعل سياسات تربية كوادر الرئاسة؛ ج. إنشاء أنشطة متنوعة تربية كوادر الرئاسة؛ و د. تأسيس مؤهلات القيادة بمعهد دار السلام كونتور. 2. عملية تنفيذ تربية كوادر الرئاسة بمعهد دار السلام كونتور، بما يلي: أ. إعطاء التوجيه لكوادر الرئاسة؛ ب. توفير التدريب لكوادر الرئاسة بأنواع مختلفة من التدريب؛ ج. إعطاء المهمة لتطوير كوادر الرئاسة من القادة المحتملين؛ د. مرافقة مسار تربية كوادر الرئاسة وقيادة مسار تربية كوادر الرئاسة بأسوة حسنة. 3. مراقبة تنفيذ تربية كوادر الرئاسة بمعهد دار السلام كونتور، بما يلي: أ. الإشراف المباشر؛ ب. الإشراف غير المباشر.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT penulis dapat menyelesaikan tugas akhir laporan tesis dengan baik. Shalawat serta salam mudah-mudahan tetap tercurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, semoga dengan berkah dan syafa'atnya kita dapat menjalankan kehidupan ini dengan penuh kedamaian.

Penulisan tesis ini merupakan kajian singkat tentang “*Implementasi Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo*”. Penulisan ini juga dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam di Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maliki Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan, bantuan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penyusun mengucapkan ucapan terima kasih teriring do'a *Jazaakumullahu Khaira Jaza* dan penghargaan yang kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama penulis menempuh studi.
3. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd.Ak, selaku Ketua Jurusan Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang atas motivasi, koreksi, dan kemudahan pelayanan selama masa studi.
4. Prof. Dr. H. Baharuddin, M.Pd.I dan Dr. Marno, M.Ag, selaku pembimbing tesis, yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Pascasarjana Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah banyak membantu dan memberikan kemudahan dalam menyelesaikan tesis ini.

6. Pimpinan Pondok Modern Darussalam Pondok, yang telah banyak membantu penulis dalam proses penelitian tesis ini.
7. Kyai dan Ayahandaku serta guruku tercinta, Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A yang telah membekali penulis dengan pendidikan yang memadai. Semoga Allah SWT, senantiasa memberikan rezeki yang berlimpah dan diberi kesembuhan dan kesehatan selalu, Amin.
8. Ibuku serta guruku tercinta, Hj. Indra Sudarsi, yang senantiasa memberikan motivasi dan dorongan selama penulis menyusun tesis ini.
9. Istriku tersayang, Alia Syahida Humam, S.Ag, yang selalu mendampingi serta bersabar hati terhadap penulis selama studi.
10. Kakakku tersayang, H. M. Adib Fuadi Nuriz, M.Phil, Ph.D, Afifah Bidayah Syukri Zarkasyi, M.A, Ir. H. Rizaldi Rustam Abrus, Hj. Fatimah Az-Zahro, M.A, Riza Ashari, M.Pd.I, Laola Ba'du Wawa, S.Pd, H. Azmi Syukri Zarkasyi, M.A, dan Tsamrotul Fikriyyah, S.Pd.I, yang senantiasa memberikan motivasi dan dorongan selama penulis menyusun tesis ini
11. Dewan Guru Pondok Modern Darussalam Gontor yang telah dengan ikhlas dan senang hati menerima kami dan berkenan memberikan informasi pada penulis.
12. Para Asatidz Pesantren Anak Sholeh Baitul Qur'an Gontor Ponorogo, yang selalu memberikan motivasi dan dorongan selama penulis menyusun tesis ini.
13. Sahabat-sahabatku sesama angkatan yang telah banyak membantu penulis selama studi sampai selesainya penyusunan tesis ini.

Kepada semua pihak tersebut, semoga amal baik yang telah diberikan dapat diterima di sisi Allah SWT, dan mendapat limpahan rahmat-Nya, Amin.

Malang, 26 November 2018

Penulis

Zulfahmi Syukri Zarkasyi
NIM.16710029

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	I
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	li
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	liii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
MOTTO	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
Konteks Penelitian.....	1
A. Fokus Penelitian.....	11
B. Tujuan Penelitian.....	11
C. Manfaat Penelitian.....	12
1. Manfaat secara Teoritis.....	12
2. Manfaat secara Praktis.....	13
D. Orisinilitas Penelitian.....	14
E. Definisi Istilah.....	25
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	27
1. Implementasi Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Pesantren	27
2. Pendidikan Kaderisasi	33
3. Kepemimpinan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan	43
4. Perencanaan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan	51
5. Proses Penerapan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan	62
6. Pengawasan Penerapan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan	70
B. Kerangka Berpikir.....	73
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	76
B. Lokasi Penelitian.....	78

C. Kehadiran Peneliti.....	80
D. Data dan Sumber Data Penelitian.....	82
E. Prosedur Pengumpulan Data.....	83
F. Teknik Analisis Data.....	87
G. Pengecekan Keabsahan Data.....	90
Bab IV : PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	94
1. Sejarah Baru Pondok Modern Gontor.....	100
2. Sekolah dengan Sistem Pondok.....	105
3. Nilai-Nilai Dasar Pondok Modern Gontor	112
4. Orientasi Pendidikan di Pondok Modern Gontor.....	112
B. Paparan Data.....	116
1. Perencanaan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Gontor	116
2. Proses Penerapan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Gontor	139
3. Pengawasan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Gontor	157
C. Temuan Penelitian.....	162
1. Perencanaan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Gontor	162
2. Proses Penerapan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Gontor	163
3. Pengawasan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Gontor	165
BAB V : PEMBAHASAN	
A. Perencanaan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Gontor	166
B. Proses Penerapan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Gontor	171
C. Pengawasan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Gontor	176
BAB VI : PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	179
B. Saran.....	181
DAFTAR PUSTAKA	183

LAMPIRAN-LAMPIRAN

MOTTO

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

رَحِيمٌ (128)

Artinya: “Sungguh telah datang kepadamu seorang Rasul dari kaummu sendiri, berat terasa olehnya penderitaanmu, sangat menginginkan (keimanan dan keselamatan) bagimu, amat belas kasihan lagi penyayang terhadap orang-orang mukmin (Surat At-Taubah, Ayat:128)”.

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ
 ۝ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ ۚ مِنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ

(110)

Artinya: “Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya Ahli Kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik (Surat Ali Imran, Ayat:110)”.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Nabi Zakaria AS, di saat umurnya sudah uzur, sendi sudah kendur, dan tulang telah mengapur, dan uban telah bertabur, sementara beliau belum dikaruniai putra penerus. Maka beliau bermunajat di malam-malam yang hening, meratap dan menumpahkan semua isi hatinya kepada Allah SWT. Beliau memohon 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 kader haruslah “hidup”, dinamis, bergerak dengan idealisme, dan semangat juang tinggi.¹

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 idealisme. Hal ini berbanding terbalik dengan apa yang terjadi di lembaga pendidikan Islam, dimana isu tentang krisis kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam pada saat ini, masih terus hangat

¹ Surat Maryam, Ayat: 1-15.

² Idealisme dalam kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam, akan senantiasa terwujud bilamana nilai-nilai keislaman senantiasa terintegrasi selaras dengan kepentingan dan kebutuhan masyarakat pada umumnya tanpa memihak pada suku, agama, ras, dan antar golongan di tengah-tengah modernisasi bangsa dan kemajemukan dalam berbagai lini terlebih dalam konteks masyarakat cosmopolitan. Lihat Prabowo Adi Widayat, *Kepemimpinan Profetik: Rekonstruksi Model Kepemimpinan Berkarakter Keindonesiaan*, Akademika, Vol.19, No.01, Januari-Juni 2014, hal.21

memberikan memberikan nilai penting untuk mendukung keberhasilan lembaga pendidikan Islam.⁷ Hal ini 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”.⁸

Rasulullah SAW, merupakan suri tauladan utama dalam pendidikan kaderisasi kepemimpinan.⁹ Beliau bukan hanya berhasil menciptakan sistem 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

⁷ Riza Ashari, Aldo Redho Syam, dan Agus Budiman, *The World Challenge Of Islamic Education Toward Human Resources Development*, Proceeding International Conference on Islamic Education (ICIED), Vol.2, No.1, November 2017, hal.169

⁸ 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

⁹ Program Kaderisasi Kepemimpinan yang telah dilaksanakan oleh Rasulullah SAW bagi para sahabatnya, merupakan suatu siklus yang berputar terus dengan gradasi yang meningkat dan dapat dibedakan menjadi tiga komponen utama, yaitu: pertama, pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Zaman Rasulullah SAW, dimana disampaikan dengan berbagai pengetahuan yang dibutuhkan oleh para sahabatnya; kedua, penugasan sahabat, dimana para sahabat diberi kesempatan untuk melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan sebagai latihan untuk pematangan dan pendewasaan; ketiga, pengerahan karir sahabat, dimana para sahabat diberi tanggung jawab lebih besar dalam berbagai aspek perjuangan sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimiliki sahabat. Lihat Abdul Qodir dan Sarbiran, *Kaderisasi Kepemimpinan Agama Melalui Pondok Pesantren Al-Munawwir Krpyak Yogyakarta*, Jurnal Penelitian dan Evaluasi, No.3m Tahun II, 2000, hal.145

hidup demi keselamatan beliau dalam peperangan. Kader-kader ini jugalah yang menjadi pemimpin bagi umat Muslim setelah beliau telah tiada.¹⁰ 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 (128)

Artinya:

Sungguh telah datang kepadamu seorang Rasul dari kaummu sendiri, berat terasa olehnya penderitaanmu, sangat menginginkan (keimanan dan keselamatan) bagimu, amat belas kasihan lagi penyayang terhadap orang-orang mukmin (128).

Ayat diatas, menjelaskan bahwa Rasulullah SAW telah melaksanakan pendidikan kaderisasi kepemimpinan bagi para sahabatnya, baik dari kaum bangsawan, orang biasa, dan budak dengan tulus dan total, memberikan kasih sayang dan pelayanan yang terbaik untuk umatnya. Rasulullah SAW, juga 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.¹¹ Sebagaimana firman Allah SWT, dalam Surat An-Nahl, Ayat:125, yang berbunyi:

ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۗ وَجَادِبْهُمْ إِلَىٰ هِيَ أَحْسَنُ ۚ إِنَّ
رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ (125)

Artinya:

¹⁰ Suharto, *Menggali Mutiara Perjuangan Gontor*, (Serang: Le Nabas Publishing House, 2015), hal.104

¹¹ Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai Dalam Memelihara Budaya Organisasi*, (Yogyakarta: Aditya Media Publishing, 2012), hal.67

Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk (125).

Dalam mengimplementasikan kaderisasi kepemimpinan di organisasi, tentunya sangat berkaitan erat dengan pendidikan, dimana pendidikan dalam penerapan kaderisasi kepemimpinan, merupakan serangkaian proses pembelajaran yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan pembiasaan, yang diturunkan dan ditularkan dari generasi ke generasi berikutnya, dengan cara memberikan pengarahan, penugasan, dan pelatihan.¹² Pendidikan kaderisasi kepemimpinan ini juga, dibarengi dengan pengembangan dan pembinaan yang yang didalamnya terdapat nilai-nilai kebenaran, kedisiplinan, kejujuran, tanggungjawab, sosial, nilai moral, dan lainnya, agar nantinya para kader-kader tersebut menjadi pemimpin yang sesuai dengan ajaran agama Islam.¹³ Maka, pendidikan kaderisasi kepemimpinan, memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk generasi kepemimpinan, dan juga dalam menjaga eksistensi lembaga pendidikan Islam itu sendiri di masa yang akan datang.

Pondok Pesantren, sebagai lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia, dalam mengimplementasikan pendidikan kaderisasi kepemimpinan, telah mampu melahirkan pemimpin-pemimpin yang berkontribusi terhadap kemerdekaan dan kemajuan, serta pengembangan Negara Indonesia. Pendidikan kaderisasi

¹² Imam Suprayogo, *Revolusi Mental, Memimpin Sepenuh Hati*, (Malang: Genius Media, 2016), hal.19

¹³ Aldo Redho Syam, *Manajemen Pendidikan Kedisiplinan Santri di Pondok Pesantren: Studi Kasus di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo*, Master Thesis, (Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2015), hal.1

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.¹⁴

Seorang pemimpin yang berhasil dalam kepemimpinannya di Pondok Pesantren adalah pemimpin yang mampu mengelola dan menciptakan kader-kadernya sebagai generasi penerus dan pewaris kepemimpinan untuk masa datang dan seterusnya yang terstruktur dan terarah. 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”.¹⁵

Dengan demikian, Pondok Pesantren sebagai salah satu lembaga ladang dakwah *Islamiyah* di Negara Indonesia, dan juga sebagai lembaga pendidikan

¹⁴ Suharto, *Melacak Akar Filosofis Pendidikan Gontor (Kajian Metafosis Syajarah Thayyibah Gontor)*, (Yogyakarta: Namela, 2017), hal.54

¹⁵ Aldo Redho Syam, *Konsep Kepemimpin yang Bermutu dalam Pendidikan Islam*, At-Ta'dib. Vol. 12. No. 2, December 2017, hal.51

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 dikarenakan Pondok Pesantren telah mengajarkan berbagai macam keilmuan, bukan hanya ilmu keagamaan saja, namun juga ilmu kehidupan.¹⁶

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”.¹⁷

¹⁶ Mujamil Qomar, *Pesantren Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokrasi Insitusi* (Jakarta: PT Erlangga, 2003), hal.9

¹⁷ <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: “*sebelum patah sudah tumbuh dan sebelum hilang sudah ada gantinya*”, 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, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1: Cabang Pondok Modern Gontor

No	Cabang Pondok Modern Gontor	Daerah
1	Pondok Modern Darussalam Gontor Putra II	Ponorogo
2	Pondok Modern Darussalam Gontor Putra III	Kediri
3	Pondok Modern Darussalam Gontor Putra V	Banyuwangi
4	Pondok Modern Darussalam Gontor Putra VI	Magelang
5	Pondok Modern Darussalam Gontor Putra VII	Sulawesi Tenggara
6	Pondok Modern Darussalam Gontor Putra VIII	Lampung
7	Pondok Modern Darussalam Gontor Putra IX	Lampung
8	Pondok Modern Darussalam Gontor Putra X	Aceh

9	Pondok Modern Darussalam Gontor Putra XI	Sumatra Barat
10	Pondok Modern Darussalam Gontor Putra XII	Jambi
11	Pondok Modern Darussalam Gontor Putra XIII	Sulawesi Tengah
12	Pondok Modern Darussalam Gontor Putra XIV	Riau
13	Pondok Modern Darussalam Gontor Putri I	Mantingan, Ngawi
14	Pondok Modern Darussalam Gontor Putri II	Mantingan, Ngawi
15	Pondok Modern Darussalam Gontor Putri III	Karangbanyu, Ngawi
16	Pondok Modern Darussalam Gontor Putri IV	Sulawesi Tenggara
17	Pondok Modern Darussalam Gontor Putri V	Kandangan, Kediri
18	Pondok Modern Darussalam Gontor Putri VI	Sulawesi Tengah
19	Pondok Modern Darussalam Gontor Putri VII	Riau
20	Universitas Darussalam Gontor	Ponorogo

Selain adanya sarana pelatihan dan pembinaan diatas, implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, juga dilaksanakan dalam segala bidang, dalam istilah jawa sebagai “*santri nyantrik*”. 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. Artinya “*patah tumbuh hilang berganti, belum hilang, sudah ada gantinya*”. 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.

Dan juga, 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.

Oleh sebab itu, implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor menjadi fokus kajian penelitian saya. Sebab, Pondok Modern Gontor, memiliki keunikan tersendiri dalam implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinannya, yaitu dengan mendidik dan membina para kadernya melalui pengarahan, pelatihan, penugasan, pembiasaan, pengawalan, dan pendekatan, serta membina para kadernya selama 24 jam, dengan segala dinamika yang ada dalam pendidikan tersebut, hal ini dikarenakan “*apa yang kau lihat kau rasakan kau dengar adalah pendidikan*”, para guru selalu dihimbau agar memperhatikan, meneliti, dan membaca Pondok Modern Gontor, dan memperhatikan bagaimana cara kehidupan pemimpinnya dalam mengorganisir dan me-manaj Pondok Modern Gontor.¹⁸

Alasan lain, guru di Pondok Modern Gontor, merupakan kader-kader yang akan melanjutkan estafet kepemimpinan baik di dalam maupun di luar Pondok

¹⁸ Idham Khalid, *Beliau Kyai Ilmy dan Adaby, Tim Penulis Biografi, KH. Imam Zarkasyi di Mata Umat*, (Ponorogo: Gontor Press, 1996), hal.720

Modern Gontor dan memiliki beban moral atas maju mundurnya Pondok Modern Gontor dan Negara Indonesia, 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 Pondok Modern Gontor. Oleh karena itu, “*Implementasi Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo*”, sangatlah menarik untuk diteliti.

B. Fokus Penelitian

Bertolak dari konteks penelitian sebagaimana yang telah dipaparkan diatas, maka dalam penelitian ini, peneliti akan memfokuskan penelitiannya tentang implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo, dengan sub-fokus rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo?
2. Bagaimana proses implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo?
3. Bagaimana pengawasan penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran empirik tentang “Implementasi Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern

Darussalam Gontor Ponorogo”. Sejalan dengan tujuan umum tersebut, secara khusus penelitian ini dimaksudkan untuk:

1. Memahami dan mendeksripsikan tentang implmentasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo.
2. Memahami dan mendeksripsikan proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo.
3. Memahami dan mendeksripsikan pengawasan penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian tentang “Implementasi Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo”, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Pengembangan ilmu pendidikan, khususnya hasil dari penelitian ini nantinya, diharapkan oleh peneliti dapat bermanfaat secara teoritis yang berarti bagi beberapa kepentingan, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Manajemen Pendidikan Islam (MPI), terutama yang berkenaan dengan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam secara umumnya, dan Pondok Pesantren secara khususnya.
- b. Dapat menjadi pedoman, referensi, atau masukan bagi para pimpinan lembaga pendidikan Islam, praktisi pendidikan, yang memiliki kesamaan karakteristik dengan penelitian yang peneliti kaji.

- c. Dapat menjadi bahan rujukan bagi peneliti-peneliti lanjutan yang ingin dan akan melaksanakan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.
- d. Dapat menjadi bahan tambahan dokumentasi dan bahan bacaan bagi lembaga maupun instansi yang membutuhkan kajian tentang penelitian yang peneliti kaji.

2. Manfaat Praktis

- 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. Menjadi cikal bakal akan munculnya penelitian-penelitian lanjutan yang berkaitan dengan implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam, sehingga akan lebih terbuka peluang-peluang untuk ditemukannya konsep-konsep baru yang berkaitan dengan masalah ini yang lebih relevanasi dan *up to date*.
- d. Memberi masukan bagi Kementerian Agama, Kementerian Pendidikan Nasional, Yayasan Pendidikan, Pondok Pesantren, Lembaga Pendidikan, dan organisasi-organisasi kemasyarakatan, untuk memperhatikan Pondok Modern Darussalam Gontor, sebagai salah satu *agent of chance* dalam implementasi pendidikan kaderisasi

kepemimpinan, sehingga dapat menjadi rujukan dalam berbagai kebijakan dalam implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di lembaga pendidikan secara umumnya, dan lembaga pendidikan Islam secara khususnya.

E. Orisinilitas Penelitian

Beberapa penelitian tentang “*Model Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor*”, merupakan penelitian yang telah dilakukan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan peneliti, setelah melakukan penelusuran, peneliti menemukan penelitian yang sejenis, yaitu sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang ditulis oleh Edi Susanto, dengan judul penelitiannya: “*Krisis Kepemimpinan Kiai: Studi atas Kharisma Kiai dalam Masyarakat*”.¹⁹ Penelitian ini terfokus pada krisis kepemimpinan kharismatik kiai yang terjadi di Organisasi Nahdhatul Ulama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan rancangan studi kasus. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa: *pertama*, kepemimpinan kharismatik tokoh keagamaan Islam (kiai) terdapat pada masyarakat yang masih tradisional; dan *kedua*, kepemimpinan kharismatik kiai pada masyarakat transisi apalagi pada masyarakat modern dan masyarakat metropolis telah mengalami krisis legitimasi, atau paling tidak, perubahan secara degradatif, karena berbagai dinamika dan perubahan yang terjadi, baik yang bersifat internal pesantren maupun dinamika eksternal komunitas Muslim, dalam maknanya yang luas.

¹⁹ Edi Susanto, *Krisis Kepemimpinan Kiai: Studi atas Kharisma Kiai Dalam Masyarakat*, Jurnal Islamica, Vol.1, No.2, Maret 2007, hal.111-120

Kedua, penelitian yang ditulis oleh Kadar Yulianti, dengan judul penelitiannya: “*Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo Jawa Timur*”.²⁰ Penelitian ini terfokus pada konsep dan implementasi kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan rancangan studi kasus. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa: *pertama*, kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo, 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 *kedua*, implementasi tertuang dalam sistem kepengasuhan yaitu sistem total quality control selama 24 jam, sehingga calon kader pemimpin senantiasa mendapat pengawasan, bimbingan, dan pembinaan.

Ketiga, penelitian yang ditulis oleh Mustadjab, dengan judul penelitiannya: “*Pondok Pesantren Salaf: Studi Implikasi Kepemimpinan Di Pondok Pesantren Al-Hasani Al-Latifi Dan Al-Ustmani Kabupaten Bondowoso*”.²¹ Penelitian ini terfokus pada tipologi kepemimpinan di Pondok Pesantren Salaf Al-Utsmani dan Al-Hasani Al-Latifi dan implikasi kepemimpinan Pondok Pesantren Salaf Al-Utsmani dan Al-Hasani Al-Latifi terhadap pola kaderisasi pemimpin, kurikulum, pembelajaran, jaringan pesantren, dan institusi dakwah pesantren. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan rancangan studi multi

²⁰ Kadar Yulianti, *Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Moden Darussalam Gontor Ponorogo Jawa Timur*, Tesis, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2015)

²¹ Mustadjab, *Pondok Pesantren Salaf: Studi Implikasi Kepemimpinan Di Pondok Pesantren Al-Hasani Al-Latifi Dan Al-Ustmani Kabupaten Bondowoso*, Disertasi, (Surabaya: UIN Sunan Ampel, 2014)

situs. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa: *pertama*, kepemimpinan di Pondok Pesantren Salaf Al-Hasani Al-Latifi adalah kepemimpinan yang berdasarkan garis keturunan dan berkarakter otokratik bijak. Gayanya adalah gaya kepemimpinan delegatif; dan *kedua*, tipe kepemimpinan Pondok Pesantren Al-Utsmani adalah tipe demokratis, dengan gaya kepemimpinan instruktif-koordinatif. Tipe dan gaya kepemimpinan pengasuh dari dua pesantren ini berimplikasi sangat signifikan pada aspek kaderisasi, kurikulum, pembelajaran, jaringan, dan institusi dakwah di dua pesantren tersebut.

Keempat, penelitian yang ditulis oleh Mardiyah, dengan judul penelitiannya: “*Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi (Studi Multi Situs: Pondok Modern Gontor Ponorogo, Pondok Pesantren Lirboyo Kediri, dan Pondok Pesantren Tebuireng Jombang)*”.²² Penelitian ini terfokus pada bangunan budaya organisasi yang sudah dibangun kiai sebagai pimpinan pesantren, dan kepemimpinan kiai dalam menjaga budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan rancangan studi multi situs. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa: *pertama*, Bangunan budaya organisasi ketiga pondok pesantren dapat dipresentasikan sebagai berikut: a. Sejarah yang panjang. Rata-rata lebih dari 80 tahun, dapat disebut dengan *organizational saga*; b. Nilai sebagai dasar perilaku pesantren; c. Tradisi keilmuan yang tampak dalam ketiga pesantren; dan *kedua*, kepemimpinan kiai dalam memelihara budaya organisasi, beberapa upaya yang dilakukan kiai dalam memelihara organisasi sebagai berikut: a. Proses seleksi, PM Gontor dan PP

²² Mardiyah, *Kepemimpinan Kyai dalam Memelihara Budaya Organisasi (Studi Multi Situs: Pondok Modern Gontor Ponorogo, Pondok Pesantren Lirboyo Kediri, dan Pondok Pesantren Tebuireng Jombang)*, Disertasi, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2010)

Lirboyo menerapkan close of selection system untuk seleksi para pembantu kiai. Pesantren Tebuireng open of selection system, sedangkan untuk murid/santri semua menerapkan open of selection system dengan tingkat keketatan yang berbeda. Disamping itu, ketiga pesantren telah membangun sistem kaderisasi dhurriyah yang berbeda; b. Adanya proses sosialisasi; c. Tindakan manajemen puncak; Ketiga pesantren ini melakukan sejumlah penyesuaian dalam pengelolaan pesantren, dan kiai sebagai pemimpin pendidikan (educational leadership) yang transformasional dengan indikator; visioner, komunikator, motivator, inovator, dan educator.

Berbeda dengan judul penelitian yang telah dikaji oleh beberapa peneliti-peneliti sebelumnya diatas, peneliti ingin memberikan penekanan bahwa penelitian-penelitian yang telah dilakukan diatas pada dasarnya tidak jauh berbeda dengan penelitian yang diteliti oleh peneliti lakukan, yaitu masih terkait dengan kaderisasi dan kepemimpinan di Pondok Pesantren. Hal yang membedakan antara peneliti dengan para peneliti sebelumnya terletak pada penentuan subjek penelitian, peneliti-peneliti sebelumnya, seperti *pertama*, penelitian tentang “*Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo Jawa Timur*”, dengan batasan penelitian pada aspek konsep dan implementasi kaderisasi kepemimpinan bagi santri dari kelas 1-6 KMI, penelitian ini ditulis oleh Kadar Yulianti, dan ini sangat berbeda dengan penelitian yang diteliti oleh peneliti, dimana penelitian yang akan dikaji pada penelitian ini, membahas tentang langkah-langkah, proses, dan pengawasan dalam mengimplementasikan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor bagi

kader guru-gurunya, baik itu guru junior maupun senior. Sedangkan penelitian tentang “*Pondok Pesantren Salaf: Studi Implikasi Kepemimpinan Di Pondok Pesantren Al-Hasani Al-Latifi Dan Al-Utsmani Kabupaten Bondowoso*”, dengan batasan penelitian pada aspek implikasi kepemimpinan Pondok Pesantren Salaf Al-Utsmani dan Al-Hasani Al-Latifi terhadap pola kaderisasi pemimpin, yang ditulis oleh Mustadjab, dan ini sangat berbeda dengan penelitian yang diteliti oleh peneliti, dimana penelitian yang akan dikaji pada penelitian ini, membahas tentang langkah-langkah penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan. Dengan demikian, penelitian tentang “*Implementasi Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo*” ini, masih layak untuk dilakukan dan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar dalam proses pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang efektif dan efisien di Pondok Pesantren secara khususnya, dan lembaga pendidikan Islam secara umumnya.

Untuk melihat perbedaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dengan hasil penelitian terdahulu, peneliti akan menjabarkannya dalam tabel 1.2, sebagai berikut ini:

Tabel 1.2
Orisinilitas Penelitian

No	Peneliti, Institusi, Tahun Penelitian, Judul Penelitian, dan Lokasi Penelitian	Fokus Penelitian	Pendekatan dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5
1	- Edi Susanto - STAIN Pamekasan - 2007 - Krisis Kepemimpinan	- Kepemimpinan kharismatik kiai yang terjadi di Organisasi Nahdhatul Ulama.	- Kualitatif - Studi Kasus	- Kepemimpinan kharismatik tokoh keagamaan Islam (kiai) terdapat pada

	<p>Kiai: Studi atas Kharisma Kiai dalam Masyarakat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisasi Nahdhatul Ulama - Jurnal Ilmiah 			<p>masyarakat yang masih tradisional.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan kharismatik kiai pada masyarakat transisi apalagi pada masyarakat modern dan masyarakat metropolis telah mengalami krisis legitimasi, atau paling tidak, perubahan secara degradatif, karena berbagai dinamika dan perubahan yang terjadi, baik yang bersifat internal pesantren maupun dinamika eksternal komunitas Muslim, dalam maknanya yang luas.
2	<ul style="list-style-type: none"> - Kadar Yulianti - UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta - 2015 - Kaderisasi Kepemimpinan - Pondok Modern Darussalam Gontor 	<ul style="list-style-type: none"> - Konsep kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo Jawa Timur. - Implementasi kaderisasi kepemimpinan di 	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitatif - Studi Kasus 	<ul style="list-style-type: none"> - Kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo, ditemukan konsep kaderisasi kepemimpinan

	<p>Ponorogo Jawa Timur</p> <p>- Tesis</p>	<p>Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo Jawa Timur.</p>		<p>yang bersifat delegation-transformation yang berasaskan pada nilai-nilai ajaran Islam dengan melibatkan semua perangkat Pondok ke dalam proses pendidikan dari Pimpinan Pondok.</p> <p>- Implementasi tertuang dalam sistem kepengasuhan yaitu sistem total quality control selama 24 jam, sehingga calon kader pemimpin senantiasa mendapat pengawasan, bimbingan, dan pembinaan.</p>
3	<p>- Mustadjab</p> <p>- UIN Sunan Ampel Surabaya</p> <p>- 2014</p> <p>- Pondok Pesantren Salaf: Studi Implikasi Kepemimpinan</p>	<p>- Tipologi kepemimpinan di Pondok Pesantren Salaf Al-Utsmani dan Al-Hasani Al-Latifi.</p> <p>- Implikasi kepemimpinan</p>	<p>- Kualitatif</p> <p>- Studi Multi Situs</p>	<p>- Kepemimpinan di Pondok Pesantren Salaf Al-Hasani Al-Latifi adalah kepemimpinan yang berdasarkan garis keturunan dan</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Pondok Pesantren Al-Hasani Al-Latifi Dan Pondok Pesantren Al-Ustmani Kabupaten Bondowoso - Disertasi 	<p>Pondok Pesantren Salaf Al-Utsmani dan Al-Hasani Al-Latifi terhadap pola kaderisasi pemimpin, kurikulum, pembelajaran, jaringan pesantren, dan institusi dakwah pesantren</p>		<p>berkarakter otokratik bijak. Gayanya adalah gaya kepemimpinan delegatif.</p> <p>- Tipe kepemimpinan Pondok Pesantren Al-Utsmani adalah tipe demokratis, dengan gaya kepemimpinan instruktif-koordinatif. Tipe dan gaya kepemimpinan pengasuh dari dua pesantren ini berimplikasi sangat signifikan pada aspek kaderisasi, kurikulum, pembelajaran, jaringan, dan institusi dakwah di dua pesantren tersebut</p>
4	<ul style="list-style-type: none"> - Mardiyah - UIN Maulana Malik Ibrahim Malang - 2010 - Kepemimpinan Kiai 	<ul style="list-style-type: none"> - Bangunan budaya organisasi yang sudah dibangun kiai sebagai pimpinan pesantren - Kepemimpinan kiai 	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitatif - Studi Multi Situs 	<ul style="list-style-type: none"> - Bangunan budaya organisasi ketiga pondok pesantren dapat dipresentasikan

	<p>dalam Memelihara Budaya Organisasi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pondok Modern Gontor, Pondok Pesantren Lirboyo Kediri, dan Pondok Pesantren Tebuireng Jombang 	<p>dalam menjaga budaya organisasi</p>	<p>sebagai berikut: a. Sejarah yang panjang. Rata-rata lebih dari 80 tahun, dapat disebut dengan <i>organizational</i> saga; b. Nilai sebagai dasar perilaku pesantren; c. Tradisi keilmuan yang tampak dalam ketiga pesantren.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan kiai dalam memelihara budaya organisasi, beberapa upaya yang dilakukan kiai dalam memelihara organisasi sebagai berikut: a. Proses seleksi, PM Gontor dan PP Lirboyo menerapkan close of selection system untuk seleksi para pembantu kiai. Pesantren Tebuireng open of selection system, sedangkan untuk murid/santri semua
--	---	--	---

				<p>menerapkan open of selection system dengan tingkat keketatan yang berbeda.</p> <p>Disamping itu, ketiga pesantren telah membangun sistem kaderisasi dhurriyah yang berbeda; b. Adanya proses sosialisasi; c. Tindakan manajemen puncak; Ketiga pesantren ini melakukan sejumlah penyesuaian dalam pengelolaan pesantren, dan kiai sebagai pemimpin pendidikan (educational leadership) yang transformasional dengan indikator; visioner, komunikator, motivator, inovator, dan educator</p>
5	- Zufahmi Syuki	- Langkah-langkah	- Kualitatif	-

	Zarkasyi - UIN Maulana Malik Ibrahim - 2018 - Implementasi Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan - Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo Jawa Timur	penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan - Proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan - Pengawasan penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan	- Studi Kasus	
--	---	---	---------------	--

Posisi peneliti dalam penelitiannya kali ini, menitik beratkan dan memperdalam kepemimpinan, dalam hal ini secara khusus akan tentang implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor. Dan sangat memperjelas posisi penelitian ini dibanding peneliti sebelumnya, dimana secara garis besar ada tiga hal yang sangat membedakan, yaitu: 1. Secara konseptual, belum ditemukannya variable yang khusus membahas tentang implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, yang sangat dibutuhkan bagi generasi penerus Pondok Pesantren, hal ini dikarenakan adanya beberapa Pondok Pesantren yang tidak dapat melanjutkan eksistensinya, disebabkan kurangnya kaderisasi kepemimpinan dan pendidikan kaderisasinya; 2. Stressing penelitian terdahulu, belum ada yang membahas secara khusus dan secara mendalam tentang implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren; dan 3. Lokasi penelitian tidak sama, walaupun ada penelitian yang sama, namun pembahasan penelitiannya sangatlah berbeda.

F. Definisi Istilah

Definisi istilah merupakan penjelasan atas konsep penelitian yang ada dalam judul penelitian.²³ Definisi sangat berguna untuk memberikan pemahaman dan batasan yang jelas agar penelitian ini, tetap terfokus pada kajian yang diteliti oleh peneliti. Adapun istilah-istilah yang perlu didefinisikan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Implementasi merupakan proses menerapkan ide, konsep, dan kebijakan dalam suatu kegiatan yang telah direncanakan ke dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan Islam, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mampu menjalankan pekerjaannya melalui orang lain dengan mendapatkan kepercayaan, dan hampir semua aspek dalam lembaga pendidikan Islam, dipengaruhi dan tergantung pada kepemimpinan seorang pemimpin.
3. 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 unggul.
4. Perencanaan dalam penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan merupakan suatu proses intelektual yang berkesinambungan dalam

²³ Wahidmurni, *Menulis Proposal dan Laporan Penelitian Lapangan, Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, (Malang: PPs UIN Malang, 2008), hal.17

menganalisis, merumuskan, dan menimbang serta memutuskan dengan keputusan yang diambil harus mempunyai konsistensi (taat asas) internal yang berhubungan secara sistematis dengan keputusan-keputusan lain, baik dalam bidang-bidang itu sendiri maupun dalam bidang-bidang lain dalam pembangunan, dan tidak ada batas waktu untuk satu jenis kegiatan.

5. Proses dalam penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren, merupakan upaya untuk menggerakkan kader-kader pemimpin, dan mendayagunakan fasilitas yang ada selain manusia. Proses penggerakan kader-kader pemimpin dan pendayagunaan fasilitas itu semata-mata untuk melaksanakan pendidikan kaderisasi kepemimpinan dan mencapai tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan
6. Pengawasan dalam penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren, merupakan salah satu dari unsur manajemen untuk melihat apakah segala program kegiatan yang telah dilaksanakan, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, perintah yang disampaikan, dan sesuai dengan prinsip-prinsip yang telah dipaparkan, dengan harapan apabila ditemukannya kesalahan dan kekeliruan, untuk dapat diperbaiki dan tidak terulang lagi.

Dari definisi istilah di atas, maka implementasi pendidikan kaderisasi pemimpin itu akan berhasil bilamana sebuah perencanaan dan strategi yang matang telah disiapkan untuk mendidik sebuah generasi. Adapun seorang pelaksana wajib memiliki konsep dasar dan perencanaan yang matang serta istiqomah dalam menjalani pendidikan kaderisasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Implementasi Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Pesantren

Pada dasarnya, Pondok Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang dilaksanakan dengan sistem asrama (pemondokan), dimana kyai merupakan tokoh utama dan masjid sebagai pusat lembaganya. Sejak awal berdirinya, Pondok Pesantren memiliki bentuk yang beragam, sehingga tidak ada suatu standardisasi yang berlaku bagi semua Pondok Pesantren. Namun demikian, dalam proses pertumbuhan dan perkembangan Pondok Pesantren, tampak adanya pola umum, yang diambil dari makna peristilahan Pondok Pesantren itu sendiri yang menunjukkan adanya suatu pola tertentu.²⁴

Perkataan Pondok Pesantren berasal dari kata santri, dengan awalan *pe* dan akhiran *an*, berarti tempat tinggal para santri. Dan kata santri berasal dari bahasa *Tamil*, yang berarti guru mengaji, dan dalam bahasa India, kata santri berarti *shastri* yang berarti orang yang mengetahui kitab suci agama Hindu atau seorang sarjana ahli kitab suci agama Hindu. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Chatuverdi dan Tiwari mengatakan bahwa:

“Kata santri berasal dari kata *shastra* yang berarti buku-buku suci (buku-buku agama) atau buku-buku tentang ilmu pengetahuan. Jadi,

²⁴ Imron Arifin, *Kepemimpinan Kyai: Kasus Pondok Pesantren Tebuireng*, (Malang: Kalimasahada Press, 1993), hal.3

pesantren merupakan tempat untuk mendidik para santri yang hendak mempelajari dan mendalami ilmu-ilmu agama Islam”.²⁵

Adanya kaitan istilah santri yang dipergunakan setelah datangnya agama Islam dengan istilah yang dipergunakan sebelum berkembangnya agama Islam adalah suatu hal yang wajar terjadi, sebab seperti telah dimaklumi bahwa sebelum Islam masuk ke Indonesia, masyarakat Indonesia telah menganut beraneka ragam agama dan kepercayaan, termasuk di antaranya agama Hindu. Dengan demikian dapat saja terjadi istilah santri itu telah dikenal di kalangan masyarakat Indonesia sebelum kedatangan Islam. Bahkan sebagian ada juga yang menyamakan tempat pendidikan itu dengan agama Budha dari segi bentuk asrama.²⁶

Saat sekarang pengertian yang populer dari Pondok Pesantren adalah suatu lembaga pendidikan Islam Indonesia yang bertujuan untuk mendalami ilmu agama Islam dan mengamalkannya sebagai pedoman hidup keseharian (*tafaqquh fi al-din*) dengan menekankan pentingnya moral dalam hidup bermasyarakat. Orientasi dan tujuan didirikannya Pondok Pesantren adalah memberikan pendidikan dan pengajaran keagamaan. Pengajaran-pengajaran yang diberikan di Pondok Pesantren itu mengenai ilmu-ilmu agama dalam segala macam bidangnya, seperti tauhid, fiqh, ushul fiqh, tafsir, hadits, akhlak, tasawuf, bahasa Arab, dan sebagainya. Diharapkan seorang santri yang keluar dari Pondok Pesantren telah memahami beraneka ragam mata

²⁵ Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren: Studi tentang Pandangan Hidup Kyai*, (Jakarta: LP3ES, 1994), hal.18

²⁶ Haidar Putra Daulay, *Historisitas dan Eksistensi Pesantren, Sekolah, dan Madrasah*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2001), hal.8

pelajaran agama dengan kemampuan merujuk kepada kitab-kitab Islam klasik.²⁷

Kyai mempunyai wewenang penuh untuk menentukan kebijaksanaan dalam pesantren, baik mengenai tata tertib, maupun sistem pendidikannya, termasuk menentukan materi/silabus pendidikan dan metode pengajarannya. Sebagai lembaga pendidikan yang dikelola seutuhnya oleh kyai dan santri, keberadaan Pondok Pesantren pada dasarnya berbeda di berbagai tempat dalam kegiatan maupun bentuknya. Meski demikian, secara umum ada lima elemen dasar yang harus ada dalam Pondok Pesantren, yaitu: (a) pondok, sebagai asrama santri; (b) masjid, sebagai sentral peribadatan dan pendidikan Islam; (c) santri, sebagai peserta didik; (d) kyai, sebagai pemimpin dan pengajar di pesantren; dan (e) pengajaran kitab-kitab Islam klasik (kitab kuning).²⁸

Pondok Pesantren dapat dianggap sebagai lembaga yang khas Indonesia dan berakar kuat di bumi Indonesia. Akar-akar historis keberadaan Pondok Pesantren di Indonesia dapat dilacak jauh ke belakang ke masa-masa awal datangnya Islam di Nusantara. Pada masa-masa itu, pesantren tidak saja berperan sebagai pusat pendidikan dan pengajaran agama Islam tetapi juga memainkan peranannya sebagai pusat penyebaran agama Islam. Biasanya sebuah Pondok Pesantren, yang sekaligus menjadi pusat gerakan dan praktek-praktek tarekat, mempunyai jaringan yang luas dengan pesantren-pesantren lainnya melalui jaringan ajaran dan gerakan-

²⁷ Haidar Putra Daulay, *Historisitas dan Eksistensi Pesantren, Sekolah, dan Madrasah*, hal.9

²⁸ Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren: Studi tentang Pandangan Hidup Kyai*, hal.44

gerakan tarekat yang dipraktikkannya. Ajaran-ajaran tarekat yang berkembang di Pondok Pesantren inilah yang mempunyai daya tarik bagi masyarakat sekitarnya, yang dengan itu pesantren sekaligus memainkan peran aktifnya dalam proses Islamisasi masyarakat sekelilingnya.²⁹

Pada dasarnya Pondok Pesantren adalah lembaga pendidikan Islam, di mana pendidikan dan pengajarannya sangat berhubungan dengan ajaran agama Islam. Apapun usaha yang dilakukan untuk meningkatkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren di masa kini dan masa yang akan datang harus tetap pada prinsip ini. Tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren, tidak semata-mata untuk memperkaya pikiran santri dengan penjelasan-penjelasan, tetapi untuk meninggikan moral, melatih dan mempertinggi semangat, menghargai nilai-nilai spiritual dan kemanusiaan, mengajarkan sikap dan tingkah laku yang jujur dan bermoral, serta menyiapkan para santri untuk menjadi pemimpin di masa depan, baik pemimpin umat, pemimpin lembaga pendidikan, dan pemimpin lainnya.

Selain itu, tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren, bukanlah untuk mengejar kekuasaan, uang dan keagungan duniawi, tetapi ditanamkan kepada mereka bahwa belajar adalah semata-mata kewajiban dan pengabdian kepada Allah SWT. Tujuan ini, pada gilirannya menjadi faktor dalam memotivasi para santri untuk melatih diri

²⁹ Faisal Ismail, *Paradigma Kebudayaan Islam: Studi Kritis dan Refleksi Historis*, (Yogyakarta: Titian Ilahi Press, 1998), hal.115

menjadi seorang yang ikhlas di dalam segala amal perbuatannya dan dapat berdiri sendiri tanpa menggantungkan sesuatu kecuali kepada Allah SWT, serta mendidik manusia yang mandiri, berakhlak mulia, serta bertaqwa.³⁰

Berdasarkan tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren pesantren seperti di atas, maka yang paling ditekankan dalam implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren adalah pengembangan watak pendidikan individual. Santri dididik sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan dirinya, sehingga di Pondok Pesantren dikenal prinsip-prinsip dasar belajar tuntas dan maju berkelanjutan. Para santri diperhatikan tingkah laku moralnya dan diperlakukan sebagai makhluk yang terhormat sebagai titipan Allah SWT yang harus terus menerus dibina dan dididik, serta ditanamkan perasaan kewajiban dan tanggung jawab untuk melestarikan dan menyebarkan pengetahuan mereka tentang Islam kepada orang lain, serta mencurahkan segenap waktu dan tenaga untuk belajar terus menerus sepanjang hidup.³¹

Pada saat ini, Pondok Pesantren secara umumnya, tetap bertahan dengan sistem pendidikan kaderisasi kepemimpinan, sebagaimana yang telah dilakukan oleh para pimpinan terdahulu, tanpa variasi ataupun perubahan. Sistem evaluasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren, berlaku berlaku dengan tegas, ketat dan mengikat, hal ini

³⁰ Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren: Studi tentang Pandangan Hidup Kyai*, hal.21

³¹ Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren: Studi tentang Pandangan Hidup Kyai*, hal.22

dilakukan agar pada kader yang dididik dan dibina mampu untuk melakukan *self-evaluation* (evaluasi diri sendiri).³²

Dimana penekanan dalam hal ini, ditekankan oleh kyai dan pengurus Pondok Pesantren tidak hanya sekedar untuk memberikan pemahaman saja, namun berupa sejauh mana keberhasilan penyerapan pengetahuan sikap, tindakan, tutur kata dan perbuatan yang telah diperoleh santri, dan terpantau dengan adanya hubungan yang dekat dalam keseharian santri dengan kyai. Dalam menentukan apakah seorang santri telah berhasil dalam mendapatkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan tersebut, dengan demikian tidak sekedar dinilai dari aspek penguasaan intelektualnya, melainkan juga integritas kepribadian santri yang bersangkutan yang dinilai dari kiprah dan tingkah laku kesehariannya.³³

Berdasarkan uraian diatas, dapat dipahami bahwa implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren, berlangsung selama 24 jam. Dan proses pendidikan kaderisasi kepemimpinan ini, merupakan proses pembinaan dan pengawasan pola pikir, sikap, dan tingkah laku santri yang seharusnya merupakan cerminan pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang telah diperoleh. Pembinaan dan pengawasan ini dilakukan bersamaan dengan peneladanan langsung oleh kyai dan pengurus

³² Ahmad Qodri A. Azizy, *Islam dan Permasalahan Sosial: Mencari Jalan Keluar*, (Yogyakarta: LKIS, 2000), hal.107

³³ A. Wahid Zaini, *Orientasi Pondok Pesantren Tradisional Dalam Masyarakat Indonesia*, dalam Tarekat, Pesantren, dan Budaya Lokal, ed. M. Nadim Zuhdi et. al. (Surabaya : Sunan Ampel Press, 1999), hal.80.

sebagai kepanjangan tangan dari kyai, mulai dari urusan ibadah sampai pada urusan keseharian santri.³⁴

2. Pendidikan Kaderisasi

Pendidikan merupakan kebutuhan rohani yang harus dipenuhi secara utuh agar manusia mampu mengemban tugas dan tanggungjawabnya sebagai kholifah dimuka bumi dengan sempurna, sebagaimana firman Allah SWT, dalam surat an-Nahl, ayat:78:

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُم مِّن بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ
وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ ۗ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya: “Dan Allah SWT mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur”.

Bumi diciptakan Allah memang bukan hanya untuk tempat hidup manusia saja namun masih banyak fungsinya, diantaranya yaitu tempat untuk manusia mencari ilmu pengetahuan yang luas. Pendidikan merupakan sebuah tuntutan kebutuhan secara alamiah yang harus dipenuhi oleh manusia untuk menghadapi persoalan dunia maupun akhirat.

Pendidikan berasal dari kata “didik”, mendapat awalan “pen” dan akhiran “an”, yang berarti proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya

³⁴ Zaini, *Orientasi Pondok Pesantren Tradisional Dalam Masyarakat Indonesia*, hal.81-82.

pengajaran dan pelatihan.³⁵ Istilah pendidikan dalam bahasa Inggris disebut “*education*” yang berasal dari kata *to educate* yang artinya mendidik.³⁶

Kata “mendidik” dan “mengajar” mempunyai pengertian yang berbeda. Mahmud Yunus membedakan antara keduanya. Mendidik berarti menyiapkan anak dengan segala macam jalan supaya dapat mempergunakan tenaga dan bakatnya dengan sebaik-baiknya, sehingga mencapai kehidupan yang sempurna dalam masyarakat tempat tinggalnya. Sedangkan mengajar berarti memberikan ilmu pengetahuan kepada anak supaya ia pandai.³⁷

Mendidik mempunyai cakupan yang lebih luas dari mengajar, sebagaimana yang dikemukakan oleh Mahmud Yunus yang mengatakan bahwa:

“Mengajar adalah salah satu segi dari beberapa segi pendidikan. Dalam mengajar, guru memberikan ilmu, pendapat, dan pikiran kepada murid menurut metode yang disukainya, guru berbicara murid mendengar, guru aktif murid pasif. Akan tetapi, didalam mendidik, guru memberi sedangkan murid yang harus membahas, menyelidiki, dan memikirkan soal-soal yang sulit, mencari jalan mengatasi kesulitan tersebut”.³⁸

Pendidikan pada hakikatnya merupakan usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian seseorang,³⁹ hal ini sebagaimana yang dirumuskan dalam Undang-Undang No.20, Tahun 2003, Pasal 1 dan 3, yaitu:

³⁵ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, tth), hal.232

³⁶ John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 1993), hal.112

³⁷ Mahmud Yunus, *Pendidikan dan Pengajaran*, (Jakarta: Hidakarya Agung, 1990), hal.19

³⁸ Mahmud Yunus, *Pendidikan dan Pengajaran*, hal.20

³⁹ Didik Zahid Fauzi, *Usaha Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Gresik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Dasar*, (Gresik: PI, 2005), hal.40

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlaq mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara”.⁴⁰

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembang potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.⁴¹

Oleh karena itu, hakikat dari Pendidikan dalam konteks pendidikan di Indonesia adalah pendidikan nilai, yakni pendidikan nilai-nilai luhur yang bersumber dari budaya Indonesia sendiri, dalam rangka membina kepribadian generasi muda. Sehubungan dengan ini Doni Koesoema A, menyatakan bahwa:

“Pendidikan merupakan nilai-nilai dasar yang harus dihayati jika sebuah masyarakat mau hidup dan bekerja sama secara damai. Nilai-nilai seperti kebijaksanaan, penghormatan terhadap yang lain, tanggung jawab pribadi, perasaan senasib, sepenyeritaan pemecahan konflik secara damai, merupakan nilai-nilai yang semestinya diutamakan dalam Pendidikan”.⁴²

⁴⁰ Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan (Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan)*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2009), hal.115

⁴¹ Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan (Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan)*, hal.115

⁴² Doni Koesoma A, *Pendidikan: Strategi Mendidik Anak di Zaman Modern*, (Jakarta: Grasindo, 2007), hal.250

Pendidikan telah menjadi sebuah pergerakan pendidikan yang mendukung pengembangan sosial, pengembangan emosional, dan pengembangan etik para peserta didik. Hal tersebut merupakan upaya proaktif yang dilakukan oleh sekolah maupun pemerintah untuk membantu peserta didik mengembangkan inti pokok dari nilai-nilai etik dan nilai-nilai kedisiplinan, seperti kepedulian, kejujuran, kerajinan, keuletan dan ketabahan, tanggung jawab, dan menghargai diri sendiri serta orang lain.⁴³

Pendidikan memiliki makna lebih tinggi dari pendidikan moral, karena Pendidikan tidak hanya berkaitan dengan masalah benar-salah, tetapi bagaimana menanamkan kebiasaan (*habbit*) tentang hal-hal yang baik dalam kehidupan, sehingga peserta didik/anak memiliki kesadaran, dan pemahaman yang tinggi, serta kepedulian dan komitmen untuk menerapkan kebajikan dalam kehidupan sehari-hari.⁴⁴ Sebagaimana firman Allah SWT:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
 وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya: “Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung”.

Pendidikan merupakan suatu upaya terencana dalam melaksanakan pendidikan untuk menjadikan peserta didik mempunyai karakter yang baik. Mulyasa berpendapat Pendidikan menekankan pada keteladanan, penciptaan

⁴³ Mukhlas Samani dan Hariyanto, *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hal.43

⁴⁴ E. Mulyasa, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hal.3

lingkungan, dan pembiasaan.⁴⁵ Sedangkan Mukhlas Samani dan Hariyanto menyatakan Pendidikan adalah upaya terencana menjadikan peserta didik mengenal, peduli, dan menginternalisasikan nilai-nilai sehingga peserta didik berperilaku sebagai insan kamil.⁴⁶

Pendidikan adalah suatu sistem penanaman nilai-nilai karakter kepada warga sekolah yang meliputi komponen pengetahuan, kesadaran atau kemauan dan tindakan untuk melaksanakan nilai-nilai.⁴⁷ Menurut Amir Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan dan hasil pendidikan di sekolah yang mengarah pada pencapaian pembentukan karakter dan akhlak mulia peserta didik secara utuh, terpadu, dan seimbang, sesuai standar kompetensi lulusan.⁴⁸

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dipahami bahwa Pendidikan adalah suatu proses penanaman nilai-nilai karakter kepada warga sekolah yang meliputi pengetahuan, kesadaran atau kemauan, dan tindakan untuk melaksanakan nilai-nilai, baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, sesama lingkungan, maupun kebangsaan sehingga insan kamil.

Pada saat ini, pendidikan kaderisasi tengah ramai diperbincangkan, dengan berbagai kegiatan, baik di seminar, diskusi, dan lain-lain. Mereka mempertanyakan tentang apakah seorang pemimpin itu bisa mengkader dan mendidik generasi pemimpin selanjutnya atau tidak? Pertanyaan ini seakan menjamur hingga mempertanyakan, apakah pemimpin itu dilahirkan atau

⁴⁵ E. Mulyasa, *Manajemen Pendidikan*, hal.9

⁴⁶ Mukhlas Samani dan Hariyanto, *Konsep dan Model Pendidikan*, hal.46

⁴⁷ Amir, Jauhari dan Elisah, *Implementasi Pendidikan dalam Pembelajaran*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2011), hal.3

⁴⁸ Amir, Jauhari dan Elisah, *Implementasi Pendidikan dalam Pembelajaran*, hlm.31

memang dimunculkan?'.⁴⁹ Pertanyaan-pertanyaan tersebut, walaupun sudah ada jawabannya, mungkin akan muncul pertanyaan baru kembali. Hal ini dikarenakan beberapa pemimpin telah banyak yang melakukan beberapa usaha mendidik dan mengkader generasi kepemimpinan selanjutnya, namun tidak banyak dari hasil pendidikan tersebut, yang berhasil mewarisi dan meneruskan kepemimpinannya.

Sisi paling lemah dalam manajemen organisasi pada saat ini, adalah tentang bagaimana organisasi mampu untuk memunculkan sistem kaderisasi. Dimana kaderisasi dilakukan dengan metode imitasi, artinya santri yang dianggap mampu dan terpilih diikutkan dalam proses kegiatan yang dilakukan oleh para senior di organisasi. Harapan dari kaderisasi ini adalah para kader dapat menyerap kapasitas keilmuan dan perilaku yang dilakukan oleh para senior yang diikutinya.⁵⁰

Setiap pemimpin memiliki keinginan dan cita-cita dalam membangun dan mengembangkan para kadernya, sehingga nantinya kaderisasi yang telah dibangun dapat menumbuhkan dan melahirkan pemimpin secara berkesinambungan. Keberhasilan sistem kaderisasi yang dibangun oleh pemimpin dalam kepemimpinannya sangat tergantung dari kemampuannya untuk membangun orang-orang disekitarnya, karena keberhasilan sebuah

⁴⁹ Imam Suprayogo, *Revolusi Mental, Memimpin Sepenuh Hati*, (Malang: Genius Media, 2016), hal.13

⁵⁰ M. Sulthon Masyhud dan Moh. Khusnurridho, *Manajemen Pondok Pesantren*, (Jakarta: Diva Pustaka, 2003), hal.54

organisasi sangat bergantung pada potensi sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.⁵¹

Kaderisasi sangat erat hubungannya dengan pemimpin, karena pemimpin lah sebenarnya aktor utama dalam kaderisasi ini, pemimpin memiliki pengaruh untuk dapat mengajak, menggerakkan, dan mengerahkan kader-kadernya untuk dapat memahami visi, misi, dan tujuan dari organisasi yang dipimpinnya. Dengan kata lain, kaderisasi merupakan proses menggerakkan kader ke arah yang sama tanpa ada paksaan.⁵² Sebagaimana firman Allah SWT, dalam surat Ali Imran, ayat:110, yang berbunyi:

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ ۗ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ ۚ مِنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ
وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ (110)

Artinya: “Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya Ahli Kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik”.

Berkaitan dengan ayat diatas, dalam suatu riwayat dikatakan Nabi Muhammad SAW pernah berkata bahwa: “Allah SWT tidak mengangkat ilmu dengan mencabut ilmu itu dari manusia, melainkan Allah SWT mencabut ilmu melalui wafatnya para ulama. Demikian juga halnya dengan ilmu agama yang akan hilang dengan kematian para ulama yang menguasai

⁵¹ Veithzal Rivai, Bachtiar, dan Boy Rafli Anwar, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: RajaGrafindo, 2013), hal.1

⁵² Jamal Lulail Yunus, *Leadership Model: Konsep Dasar, Dimensi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan*, (Malang: UIN Malang Press, 2009), hal.4

ilmu tersebut.⁵³ Secara tidak langsung ayat al-Qur'an dan hadist tersebut, mengisyaratkan kesadaran para pemimpin untuk perlunya menciptakan kader-kader kepemimpinan selanjutnya yang di isi dengan berbagai macam pengetahuan, pengalaman, pelatihan, dan pembinaan, agar nantinya kader-kader tersebut siap untuk mengganti pemimpinnya. Itulah mengapa kaderisasi begitu memiliki peran penting dalam kepemimpinan, sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW: "*para ulama adalah pewaris Nabi.*" Adapun pengertian pendidikan, telah banyak dikemukakan oleh beberapa ahli, yaitu sebagai berikut:

- a. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kaderisasi adalah proses pembentukan seseorang menjadi perwira atau bintanga dalam ketentaraan: orang yang diharapkan akan memegang pekerjaan penting dalam pemerintahan, partai dan sebagainya. Sedangkan pengkaderan adalah proses, cara, perbuatan mendidik, atau membentuk seseorang menjadi kader.⁵⁴
- b. Menurut Muslihah, kaderisasi adalah suatu proses penurunan dan pemberian nilai-nilai, baik nilai-nilai umum maupun khusus, oleh institusi bersangkutan. Proses kaderisasi sering mengandung materi-materi kepemimpinan, manajemen, dan sebagainya, karena yang masuk dalam institusi tersebut nantinya akan menjadi penerus tongkat

⁵³ Muhammad Syafi'i Antonio, *Muhammad SAW: The Super Leader, Super Manager*, (Jakarta: Tazkia Multimedia dan ProLM Centre, 2008), hal.141

⁵⁴ Daryanto, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Apollo Lestari, 1998), hal.289

tongkat estafet kepemimpinan, terlebih lagi pada institusi dan organisasi yang dinamis.⁵⁵

- c. Payerli Pasaribu, kaderisasi diorganisasi manapun merupakan urat nadi dan sebuah organisasi. Kaderisasi adalah proses penyiapan sumber daya manusia, agar kelak mereka menjadi pemimpin yang mampu membangun peranan dan fungsi organisasi secara lebih bagus.⁵⁶
- d. Menurut BPL PB HMI, kaderisasi adalah usaha organisasi yang dilaksanakan secara sadar dan sistematis selaras dengan pedoman kaderisasi di organisasi, sehingga memungkinkan seorang anggota mengaktualisasikan potensi dirinya menjadi seorang kader yang intelektualitas-profesional, dan berkualitas.⁵⁷
- e. Menurut Partanto dan Bahri, kaderisasi adalah proses dimana seseorang dididik untuk melanjutkan tongkat estafet dari suatu organisasi (Partanto dan Bahri, 1994:). Dalam kata lain, kader diartikan sebagai orang yang diharapkan dapat memegang peranan penting dalam sebuah organisasi.⁵⁸

Dengan demikian, kaderisasi yang dilaksanakan oleh pemimpin dalam kepemimpinannya di organisasi, merupakan suatu proses dalam menurunkan dan memberikan nilai-nilai, baik nilai yang bersifat umum

⁵⁵ Muslihah, *Kaderisasi Muballighah Melalui Pelatihan Khitobah*, (Semarang: UIN Walisongo, 2013), hal.23

⁵⁶ Payerli Pasaribu, *Peranan Partai Politik dalam Melaksanakan Pendidikan Politik*, JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA, Vol.5, No.1, 2017, hal.58

⁵⁷ BPL PB HMI, *Pedoman Perkaderan Dari Masa Ke Masa*, (Jakarta: BPL, 2015) hal.11

⁵⁸ Pius A. Partanto dan M. Dahlan Al-Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkola, 1994), hal.293-294

maupun khusus, di organisasinya. Proses kaderisasi ini, mengandung materi kepemimpinan, manajemen, administrasi, dan lain sebagainya, hal ini dikarenakan para kader yang ada di organisasi, nantinya akan menjadi pewaris tongkat estafet kepemimpinan, terlebih lagi pada organisasi yang dinamis.⁵⁹

Kaderisasi merupakan suatu kegiatan inti, untuk memberikan efek positif bagi organisasi dalam eksistensinya dalam jangka yang lebih lama. Tanpa adanya kaderisasi di organisasi, akan sangat sulit dibayangkan organisasi dapat menjalankan dan bergerak dalam menyelesaikan segala macam bentuk tugas keorganisasian dengan baik dan dinamis.⁶⁰ Kaderisasi merupakan keniscayaan untuk membentuk struktur kinerja mandiri dan berkelanjutan serta berkesinambungan. Dimana, salah satu fungsi dari kaderisasi adalah mempersiapkan para calon dan embrio kader yang siap melanjutkan tongkat estafet perjuangan organisasi. Kaderisasi juga merupakan orang yang terlatih dan telah dipersiapkan dengan aneka pengalaman dan pendidikan, sehingga ia bisa memiliki kemampuan yang secara kuantitas dan kualitasnya relatif berada diatas rata-rata orang kebanyakan.⁶¹

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dipahami bahwa pendidikan kaderisasi merupakan proses pembelajaran yang diberikan kepada kader dengan cara mentransformasi nilai-nilai, agar tujuan dari organisasi

⁵⁹ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: UGM Press, 1993), hal.188

⁶⁰ Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, *Organisasi*, Penerjemah. Nunur Ardiani, Edisi.8, Jilid II, (Jakarta: Binarupa Aksara, 1996), hal.26

⁶¹ Ahmad Sobiri, *Kaderisasi Organisasi*, (Bandung: Alumni, 1999), hal.3

terwujud dengan efektif dan efisien. Dan juga pendidikan kaderisasi ini, diharapkan dapat meningkatkan kemampuan untuk meningkatkan potensi diri yang dimiliki oleh para kader dan meningkatkan pengetahuan, dan pengalaman dalam memahami kultur organisasinya, sehingga nantinya kader dapat terdidik untuk menjadi pelanjut tongkat estafet suatu organisasi.

3. Kepemimpinan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan

Dalam hal pemimpin atau kepemimpinan, yang dalam bahasa Inggrisnya leader, merupakan orang yang membawahi para anggotanya dalam suatu organisasi, pemimpin memiliki orang-orang yang dipimpin.⁶² Pemimpin dan pimpinan merupakan dua hal yang berbeda, dimana pejabat sudah pasti pimpinan, tapi belum tentu dapat berperan sebagai pemimpin.⁶³ Sedangkan proses pelaksanaan tugas dan kewajiban pemimpin disebut dengan kepemimpinan.⁶⁴ Sebagaimana firman Allah SWT, dalam surat al-Ahzab, ayat:72, yang berbunyi:

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ ۗ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا (72)

Artinya: “Sesungguhnya kami Telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, Maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh”.

Menurut Hamka, ayat tersebut bermaksud menggambarkan secara majaz atau dengan ungkapan, betapa berat amanah itu, sehingga gunung-

⁶² Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2009), hal.247

⁶³ Harbani, *Kepemimpinan Birokrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal.3

⁶⁴ Harbani, *Kepemimpinan Birokrasi*, hal.249

gunung, bumi dan langitpun tidak bersedia memikulnya. Dalam tafsir ini dikatakan bahwa hanya manusia yang mampu mengemban amanah, karena manusia diberi kemampuan itu oleh Allah, walaupun mereka ternyata kemudian berbuat dzalim, terhadap dirinya sendiri, maupun orang lain serta bertindak bodoh, dengan mengkhianati amanah itu.⁶⁵

Kepemimpinan adalah sebuah komoditas yang sangat dicari dan bernilai tinggi. Orang-orang terus menanyai dan diri sendiri dan orang lain, tentang apa yang dapat membuat seseorang menjadi pemimpin yang baik. Sebagai individu, mereka mencari lebih banyak informasi tentang cara menjadi pemimpin yang efektif. Banyak orang percaya bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara untuk meningkatkan kehidupan pribadi, sosial, dan profesional mereka. Organisasi manapun akan berusaha sekuatkuatnya mencari orang dengan kemampuan kepemimpinan,⁶⁶ karena organisasi percaya, orang seperti itu merupakan aset yang paling organisasi butuhkan untuk kemajuan dan keberhasilan yang berkelanjutan.

Kepemimpinan yang baik dalam sebuah organisasi, merupakan suatu harapan bagi setiap organisasi, melalui kepemimpinan yang baik, dianggap akan mampu menciptakan suatu kelancaran dalam melaksanakan program organisasi.⁶⁷ Sebagaimana firman Allah SWT, dalam surat al-Ahzab, ayat:6, yang berbunyi:

⁶⁵ M. Dawan Raharjo, *Ensiklopedia al-Qur'an: Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-Konsep Kunci*, (Jakarta: Paramadina, 2002), hal.195

⁶⁶ Peter G. Northouse, *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*, Penerjemah Ati Cahayani, (Jakarta: PT. Indeks, 2013), hal.1

⁶⁷ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, hal.252

التَّيِّبِ أَوْلَىٰ بِالْمُؤْمِنِينَ مِنْ أَنفُسِهِمْ ۖ وَأَزْوَاجُهُ أُمَّهَاتُهُمْ ۗ وَأُولُو الْأَرْحَامِ
بَعْضُهُمْ أَوْلَىٰ بِبَعْضٍ فِي كِتَابِ اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ وَالْمُهَاجِرِينَ إِلَّا أَنْ تَفْعَلُوا
إِلَىٰ أَوْلِيَائِكُمْ مَعْرُوفًا ۗ كَانَ ذَٰلِكَ فِي الْكِتَابِ مَسْطُورًا (6)

Artinya: “Nabi itu (hendaknya) lebih utama bagi orang-orang mukmin dari diri mereka sendiri dan isteri-isterinya adalah ibu-ibu mereka. Dan orang-orang yang mempunyai hubungan darah satu sama lain lebih berhak (waris-mewarisi) di dalam Kitab Allah daripada orang-orang mukmin dan orang-orang Muhajirin, kecuali kalau kamu berbuat baik kepada saudara-saudaramu (seagama). Adalah yang demikian itu telah tertulis di dalam Kitab (Allah)”.

Maka, sudah menjadi suatu hal yang tidak mengherankan jika seorang pemimpin memiliki amanah yang sangat berat dalam kepemimpinannya di organisasi, hal ini dikarenakan kedudukannya yang sangat penting, dan membutuhkan kharisma yang kuat, serta membutuhkan kelihaihan dalam mengambil keputusan dan langkah-langkah baru sebagai jawaban dari kebutuhan yang diinginkan oleh anggota organisasinya. Sebagaimana Bahrudin dan Umiarso mengemukakan bahwa:

“Kesadaran akan pentingnya mencari format baru paradigma pendidikan Islam semakin mewarnai wacana kehidupan intelektual kaum muslim. Keterimpitan pendidikan Islam sebagai pendidikan yang terintegrasi dalam pendidikan nasional, diperparah oleh kondisi pendidikan nasional yang tingkat mutu pendidikannya tergolong sangat rendah. Sehingga, peran untuk meningkatkan mutu pendidikan Islam yang disertai dengan perubahan organisasi pendidikan konvensional menjadi organisasi pendidikan Islam pembelajar terletak dalam diri pemimpin. Artinya, faktor kepemimpinan merupakan fakta yang paling esensial dalam mengubah tatanan paradigma di lembaga pendidikan Islam saat ini”.⁶⁸

⁶⁸ Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam; Antara Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hal.285-288

Oleh karena itu, seorang pemimpin dalam sebuah organisasi, diharapkan memiliki kemampuan dalam menjalankan kepemimpinannya, karena apabila tidak memiliki kemampuan untuk memimpin, tujuan yang ingin dicapai tidak akan dapat tercapai secara maksimal. Kemampuan ini dapat berupa kemampuan berpikir, dan kemampuan ini yang merupakan penentu keberhasilan organisasi dalam konteks era kontemporer, sebab saat ini *man-power* dikalahkan oleh *man-mind*.⁶⁹

Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.⁷⁰ Adapun pengertian kepemimpinan, telah banyak dikemukakan oleh beberapa ahli, yaitu sebagai berikut:

- a. Menurut Soekarto Indra Fachrudi, kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain, agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu maksud atau tujuan-tujuan tertentu.⁷¹
- b. Menurut Hadari Nawawi, kepemimpinan merupakan kemampuan menggerakkan memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang

⁶⁹ Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam; Antara Teori dan Praktik*, hal.50

⁷⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Grafindo, 2008), hal.17

⁷¹ Soekarto Indra Fachrudi, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1983), hal.23

agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.⁷²

- c. Menurut Burhanuddin, kepemimpinan adalah usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan individu-individu supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.⁷³
- d. Menurut M. Ngalim Purwanto, kepemimpinan merupakan permulaan dari suatu struktur atau prosedur baru untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran organisasi atau mengubah tujuan-tujuan dan sasaran organisasi.⁷⁴
- e. Menurut Baharuddin dan Umiarso, kepemimpinan merupakan suatu kegiatan mempengaruhi orang lain, agar orang tersebut mau bekerjasama (mengolaborasi dan mengelaborasi potensinya), untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁷⁵

Kepemimpinan pendidikan kaderisasi kepemimpinan merupakan kesempatan yang diberikan kepada seseorang, dimana terdapat komunikasi yang terarah dalam memperoleh informasi, pengetahuan, latihan maupun bimbingan, hal ini bertujuan untuk mengembangkan keterampilan, sikap,

⁷² Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: CV. Haji Masagung, 1998), hal.81

⁷³ Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hal.63

⁷⁴ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hal.27

⁷⁵ Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam; Antara Teori dan Praktik*, hal.48

dan nilai-nilai yang memungkinkan bagi calon penerus kepemimpinan menjadi kader-kader organisasi yang efisien dan efektif.⁷⁶

Dalam hal pendidikan kaderisasi kepemimpinan ini, Rasulullah SAW telah dahulu mempraktikkannya terhadap para sahabat, dimana beliau mendidik para sahabat dalam hal ilmu keagamaan, mendelegasikan wewenang kepada beberapa sahabat yang telah diberinya ilmu yang mencukupi untuk menyampaikan dan mengajarkan ajaran Islam kepada mereka yang belum atau baru saja memeluk agama Islam.⁷⁷ Pendidikan kaderisasi kepemimpinan ini cukup efektif, dikarenakan pada gilirannya para sahabat juga akan meneruskan perjuangan Rasulullah SAW dalam menegakkan ajaran Islam.

Pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang telah dilaksanakan di organisasi, merupakan suatu pembinaan dan pelatihan terhadap kader, disamping adanya upaya lain. Pembinaan dan pelatihan dari proses pembelajaran dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kemampuan kader-kader di organisasi untuk dapat memahami tugas-tugas yang ada di organisasinya. Pembinaan dan pelatihan juga upaya untuk mentransfer pengalaman, keterampilan dan pengetahuan kepada para kader sedemikian rupa sehingga para kader dapat memahami organisasi

⁷⁶ Soelaman Joesoef, *Konsep Dasar Pendidikan Non-Formal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hal.50

⁷⁷ Ibnu Uqbah, *Kulliyah al-Adab bi Aghadir*, (Pakistan: Al-Maghazi, 1995), hal.89-90

seutuhnya.⁷⁸ Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat an-Nur, ayat:55, yang berbunyi:

وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا
اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَىٰ لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُمْ
مِنْ بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا ۗ يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا ۗ وَمَنْ كَفَرَ بَعْدَ
ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ (55)

Artinya: “Dan Allah telah berjanji kepada orang-orang yang beriman di antara kamu dan mengerjakan amal-amal yang saleh bahwa Dia sungguh-sungguh akan menjadikan mereka berkuasa dimuka bumi, sebagaimana Dia telah menjadikan orang-orang sebelum mereka berkuasa, dan sungguh Dia akan meneguhkan bagi mereka agama yang telah diridhai-Nya untuk mereka, dan Dia benar-benar akan menukar (keadaan) mereka, sesudah mereka dalam ketakutan menjadi aman sentausa. Mereka tetap menyembahku-Ku dengan tiada mempersekutukan sesuatu apapun dengan Aku. Dan barangsiapa yang (tetap) kafir sesudah (janji) itu, maka mereka itulah orang-orang yang fasik”.

Dengan demikian, pemimpin yang baik dalam kepemimpinannya bukan terletak dari seberapa besar anggotanya, dan seberapa lama pemimpin memimpin organisasinya, namun terletak dalam seberapa besar ia mampu mendidik dan membina untuk dapat menghasilkan pemimpin-pemimpin baru. Maka, dalam pendidikan kaderisasi kepemimpinan ini, tidak lain merupakan proses mempersiapkan para kader dengan mengajarkan pengetahuan, keahlian dan sikap agar nantinya para kader semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya di organisasi dengan

⁷⁸ Abdurrahman Fatoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hal.15

semakin baik, sesuai dengan standar.⁷⁹ Sebagaimana yang dikemukakan oleh Anwar Prabu, bahwa:

“Kepemimpinan pendidikan kaderisasi kepemimpinan, merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh pemimpin dalam memberikan pembinaan dan pelatihan yang di rancang untuk memberikan kader sebuah pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk kegiatan yang dia pegang sekarang. Pembinaan dan pelatihan akan berhasil jika identifikasi kebutuhan pembinaan dan pelatihan itu dilakukan dengan benar, pada dasarnya kebutuhan pembinaan dan pelatihan tersebut, adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan sikap dengan masing-masing kader kemampuannya. Sehingga nantinya kader dapat terdidik untuk menjadi pelanjut tongkat estafet suatu organisasi”.⁸⁰

Pendidikan kaderisasi kepemimpinan, selain sebagai proses, pendidikan kaderisasi kepemimpinan juga merupakan sistem yang dibangun oleh seorang pemimpin dan keberadaannya terletak sistem yang lebih besar di organisasi itu sendiri, dimana semua komponen yang ada dalam sistem organisasi, memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan kaderisasi kepemimpinan. Dan pendidikan kaderisasi kepemimpinan ini, biasanya dilakukan dalam beberapa alur, antara lain: rekrutmen, pembinaan, pengkaryaan, penjagaan, dan pemetaan.⁸¹

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dipahami bahwa kepemimpinan pendidikan kaderisasi kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan yang seseorang, yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, dan menggerakkan individu-

⁷⁹ Mangku Prawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta: Glialia Indonesia, 2003), hal.135

⁸⁰ Ahmad Maulana, *Profil Pesantren*, (Jakarta: LP3ES, 1982), hal.194

⁸¹ Subir Chowdhury, *Organisasi Abad 21*, (Jakarta: Gramedia, 2005), hal.67

individu maupun kelompok, agar nantinya timbul kerjasama secara teratur dan terarah, dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang telah ditetapkan bersama.

4. Perencanaan pendidikan kaderisasi kepemimpinan

Pada hakekatnya, perencanaan dalam penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan merupakan suatu rangkaian proses kegiatan menyiapkan keputusan mengenai apa yang diharapkan terjadi, seperti (peristiwa, keadaan, suasana), dan sebagainya. Perencanaan bukanlah masalah kira-kira, manipulasi atau teoritis tanpa fakta atau data yang kongkrit. Dan persiapan perencanaan harus dinilai. Bangsa lain yang terkenal perencanaannya adalah bangsa Amerika Serikat. Perencanaan sangat menentukan keberhasilan dari suatu program sehingga bangsa Amerika dan bangsa Jepang akan berlama-lama dalam membahas perencanaan daripada aplikasinya.⁸²

Secara konseptual, bahwa perencanaan pendidikan itu sangat ditentukan oleh cara, sifat, dan proses pengambilan keputusan, sehingga nampaknya dalam hal ini terdapat banyak komponen yang ikut memproses di dalamnya. Adapun komponen-komponen yang ikut serta dalam proses ini adalah:

- a. Tujuan pembangunan nasional bangsa yang akan mengambil keputusan dalam rangka kebijaksanaan nasional dalam rangka kebijaksanaan nasional dalam bidang pendidikan.

⁸² Ace Suryadi, *Pendidikan, Investasi SDM, dan Pengembangan: Isu, Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: Pusat Informatika Balitbang Dikbud, 1997)

b. Masalah strategi adalah termasuk penanganan kebijakan (policy) secara operasional yang akan mewarnai proses pelaksanaan dari perencanaan pendidikan. Maka ketepatan pelaksanaan dari perencanaan pendidikan.⁸³

Dalam penentuan kebijakan sampai kepada pelaksanaan perencanaan pendidikan ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu: siapa yang memegang kekuasaan, siapa yang menentukan keputusan, dan faktor-faktor apa saja yang perlu diperhatikan dalam pengambilan keputusan. Terutama dalam hal pemegang kekuasaan sebagai sumber lahirnya keputusan, perlu memperoleh perhatian, misalnya mengenai system kenegaraan yang merupakan bentuk dan sistem manajemennya, bagaimana dan siapa atau kepada siapa dibebankan tugas-tugas yang terkandung dalam kebijakan itu. Juga masalah bobot untuk jaminan dapat terlaksananya perencanaan pendidikan. Hal ini dapat diketahui melalui *output* atau hasil system dari pelaksanaan perencanaan pendidikan itu sendiri, yaitu dokumen rencana pendidikan.

Langkah-langkah penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan, merupakan tindakan menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, apa yang harus dikerjakan dan siapa yang akan mengerjakannya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Beishline, mengungkapkan bahwa:

⁸³ H.A.R Tilaar, *Peta Permasalahan Pendidikan Dewa Ini, Perlunya Visi Dan Rencana Strategi Pendidikan Dan Pelatihan Nasional Berorientasi Masa Depan*, Seminar Ilmiah ISKA, November 1997

“Langkah-langkah menentukan apa yang harus dicapai (*menentukan waktu secara kualitatif*), dan bila hal itu harus dicapai, dimana hal itu harus dicapai, bagaimana hal itu harus dicapai, siapa yang bertanggungjawab, mengapa hal itu harus dicapai”.⁸⁴

Dari pendapat tersebut, dipahami bahwa dalam menentukan langkah-langkah dalam penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan, pada dasarnya membuat langkah-langkah yang berkaitan dengan 5W+1H, yaitu what (apa yang harus dikerjakan), who (siapa yang akan mengerjakan), why (mengapa pekerjaan itu harus dilakukan), when (kapan pekerjaan tersebut dikerjakan), where (dimana pekerjaan itu dilakukan) dan how (bagaimana cara mengerjakannya).⁸⁵

Penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren merupakan proses kegiatan yang menyiapkan secara sistematis kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan.⁸⁶ Langkah-langkah dalam penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan, merupakan aspek yang sangat penting di Pondok Pesantren, karena tanpa suatu langkah-langkah yang matang, tujuan yang ingin dicapai tak akan bias tercapai secara optimal. Dalam setiap langkah-langkah pendidikan kaderisasi kepemimpinan, selalu terdapat tiga kegiatan meskipun dapat dibedakan, namun tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya, yaitu:

- a. Perumusan tujuan yang ingin dicapai.

⁸⁴ M. Manullang. *Dasar-Dasar Manajemen*. (Jakarta: Ghali Indonesia, 1992). Hal: 48.

⁸⁵ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet.16, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), hal.88

⁸⁶ Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hal.126

- b. Pemilihan program untuk mencapai tujuan itu.
- c. Identifikasi dan pengeralahan sumber yang jumlahnya selalu terbatas.⁸⁷

Penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren, merupakan sarana yang digunakan untuk mencapai tujuan akhir (sasaran), namun strategi bukanlah sekedar sesuatu rencana saja, strategi juga perencanaan yang menyatukan, dan strategi mengikat semua bagian organisasi menjadi satu untuk mencapai tujuan. Strategi itu luas, meliputi semua aspek penting Pondok Pesantren, serta langkah-langkah yang terpadu, bersesuaian dan berkesinambungan.⁸⁸

Langkah-langkah tersebut juga dapat diartikan sebagai program umum dari tindakan dan komitmen atas pemahaman-pemahaman dan sumber daya ke arah pencapaian tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan secara menyeluruh. Langkah-langkah juga terdiri dari beberapa sasaran-sasaran, dan kebijakan utama yang harus diikuti dalam menggunakan sumber-sumber yang ada di Pondok Pesantren. Sebagaimana yang dikemukakan oleh George A. Steiner dan John B. Miner, bahwa:

“Langkah-langkah dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan sama dengan kebijakan/policy, karena mengacu pada visi, misi, tujuan dasar, sasaran, dan kebijakan organisasi sebagai strategi induk dan mengacu pada pilihan metode untuk mencapai visi, misi, tujuan, sasaran, yang telah ditetapkan sebagai strategi program organisasi”.⁸⁹

⁸⁷ Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hal.49

⁸⁸ F. William R dan Glueck Laurence Juach, *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan*, (Jakarta: Erlangga, 1988), hal.4

⁸⁹ Amin Wijaya Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hal.157-158

Dengan demikian, langkah-langkah dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren, merupakan suatu perencanaan yang disatukan, luas dan terintegrasi yang menghubungkan keunggulan Pondok Pesantren dengan tantangan lingkungan dan dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama pendidikan kaderisasi kepemimpinan untuk dapat dicapai melalui proses penerapan yang tepat di Pondok Pesantren.⁹⁰ Adapun kegunaan bagi pemimpin Pondok Pesantren dalam membuat langkah-langkah untuk menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan, adalah sebagai berikut:

- a. Sebuah perencanaan yang mengarah pada tindakan yang diinginkan secara sadar.
- b. Sebuah usaha dalam menuver spesifik yang dimaksudkan untuk mengecoh lawan atau kompititor.
- c. Sebuah pola dan suatu rangkaian tindakan.
- d. Sebuah kedudukan dalam menempatkan organisasi dalam sebuah lingkungan.
- e. Sebuah prespektif yang digunakan untuk mengintegrasikan dalam memandang dunia.⁹¹

Adapun langkah-langkah yang perlu dicermati pimpinan organisasi dalam merumuskan langkah-langkah untuk menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren, adalah sebagai berikut:

⁹⁰ F. William R dan Glueck Laurence Juach, *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan*, hal.4

⁹¹ Sandra Oliver, *Manajemen Public Relation*, (London: PT Gelora Aksara Pramata, 2006), hal.2

- a. Mengidentifikasi lingkungan yang akan dimasuki oleh perusahaan di masa depan dan menentukan misi perusahaan untuk mencapai visi yang dicita-citakan dalam lingkungan tersebut.
- b. Melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal untuk mengukur kekuatan dan kelemahan serta peluang dan ancaman yang akan dihadapi oleh perusahaan dalam menjalankan misinya.
- c. Merumuskan faktor-faktor ukuran keberhasilan (key success factors) dari strategi-strategi yang dirancang sebelumnya.
- d. Menentukan tujuan dan target terukur, mengevaluasi berbagai alternatif strategi dengan mempertimbangkan sumberdaya yang dimiliki dan kondisi eksternal
- e. Memilih strategi yang paling sesuai untuk mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang.⁹²

Langkah-langkah yang dipaparkan diatas, digunakan untuk menetapkan arah kepada manajemen dalam arti orang tentang sumber daya yang ada di Pondok Pesantren dan tentang bagaimana mengidentifikasi kondisi yang memberikan keuntungan terbaik bagi Pondok Pesantren dalam mencari jalan keluar dalam menghadapi persaingan. Dengan kata lain, strategi adalah *future intentions* (tujuan jangka panjang) dan *competitive advantage* (kenggulan bersaing).⁹³ Sebagaimana yang dikemukakan oleh Michael Porter bahwa:

⁹² Supriyono, *Manajemen Strategi dan Kebijakan Bisnis*, (Yogyakarta: BPFC, 1998), hal.36

⁹³ F. William R dan Glueck Laurence Juach, *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan*, hal.9

“*Future intentions* dan *competitive advantage* merupakan sebuah kombinasi akhir yang ingin dicapai oleh perusahaan dan bagaimana untuk mencapai tujuan akhir tersebut, serta harus berjalan secara bersama-sama. Dimana, *future intentions* hanya dapat ditetapkan, jika *competitive advantage* memiliki keunggulan dapat dicapai. Dan keduanya harus feasible dan dipercaya serta dapat dicapai”.⁹⁴

Dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren, pemimpin haruslah mempunyai beberapa langkah-langkah yang tepat dalam mencapai tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan. Langkah-langkah tersebut, sebagaimana yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko adalah

“Program umum untuk pencapaian tujuan-tujuan dari pendidikan kaderisasi kepemimpinan, dalam pelaksanaan visi dan misi, dimana program pendidikan kaderisasi kepemimpinan, menyangkut suatu peranan aktif, sadar dan rasional yang dimainkan oleh pemimpin organisasi dalam merumuskan strategi dalam menerapkan pendidikan tersebut. Strategi tersebut, merupakan sebuah pola tanggapan organisasi terhadap lingkungannya sepanjang waktu, secara eksplisit dirumuskannya strategi ini, untuk menghubungkan sumber daya manusia dan berbagai sumber daya lainnya dengan tantangan dan resiko yang harus dihadapi dari organisasi”.⁹⁵

Dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan, langkah-langkah juga seringkali diartikan sebagai *a plan, method, or series of activities designed to achieves a particular educational goal*, yang artinya langkah-langkah penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan dapat dikatakan sebagai perencanaan yang berisi tentang rangkaian kegiatan yang di desain untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu,⁹⁶ dimana langkah-

⁹⁴ Dirgantoro, *Manajemen Strategik: Konsep, Kasus dan Implementasi*, hal.5

⁹⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen*, Edisi 2, (Yogyakarta: BPFE, 1998), hal.86

⁹⁶ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), hal.126

langkah tersebut, menurut Michael Allison dan Jude, terbagi menjadi beberapa tahapan, antara lain sebagai berikut:

- a. Menegaskan visi dan misi pendidikan kaderisasi kepemimpinan.
- b. Memperbaharui informasi yang dibutuhkan untuk perencanaan pendidikan kaderisasi kepemimpinan, dan mengumpulkan informasi tentang efektifitas pendidikan kaderisasi kepemimpinan.
- c. Membuat tujuan dan sasaran sebagai penjabaran dari visi dan misi pendidikan kaderisasi kepemimpinan dan menentukan prioritas dan kriteria yang digunakan dalam menetapkan tujuan dan sasaran tersebut.
- d. Membuat kebijakan pendidikan kaderisasi kepemimpinan dan menjelaskan serta mengadopsi kebijakan tersebut.
- e. Menciptakan rencana kegiatan-kegiatan pendidikan kaderisasi kepemimpinan, yang dibagi menjadi kegiatan mingguan, harian, dan tahunan.
- f. Mengevaluasi dan mengawasi proses pendidikan kaderisasi kepemimpinan, dan memperbaharui strategi pendidikan kaderisasi kepemimpinan.⁹⁷

Sedangkan, langkah-langkah dalam menerapkan penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan, Kementerian Agama Republik Indonesia, juga memiliki beberapa tahapan-tahapan, antara lain sebagai berikut:

⁹⁷ Allison, Michael dan Jude Kaye, *Perencanaan Strategis bagi Organisasi Nirlaba: Pedoman Praktis dan Buku Kerja*, (Jakarta: Yayasan Obor, 2005), hal.13

- a. Mengidentifikasi visi dan misi dengan mengacu kepada alternatif/kemungkinan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pendidikan.
- b. Menetapkan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai.
- c. Menetapkan strategi dan kebijaksanaan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.
- d. Kebijaksanaan yang berupa peraturan dan ketentuan dalam pembinaan dan penyelenggaraan lembaga pendidikan
- e. Menyusun program kegiatan yang mencakupi: jenis-jenis kegiatan, prosedur, jaringan kerja dan urutan pelaksanaan kegiatan
- f. Menetapkan jadwal kegiatan secara rinci.⁹⁸

Berdasarkan tahapan-tahapan diatas, maka tahapan-tahapan tersebut dimaksudkan untuk jembatan penghubung antara kondisi pendidikan kaderisasi kepemimpinan saat ini, dengan kondisi pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang diharapkan pada masa yang akan datang, hal ini akan muncul, setelah diketahui visi, misi, sasaran dan tujuan dari pendidikan itu sendiri, maka dari situlah muncul langkah-langkah yang digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang diharapkan. Sebagaimana Bush dan coleman menyatakan bahwa:

“Langkah-langkah dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan, seorang pemimpin dituntut untuk bisa bersifat fleksibel dalam mengatasi sesuatu yang tidak diharapkan, dan tuntutan

⁹⁸ Departemen Agama RI, *Pedoman Administrasi Madrasah Tsanawiyah*, (Jakarta: Dirjen Lembaga Islam, 1989/1990), hal.7

bagi mereka untuk mempunyai visi dan misi bagaikan helikopter, yaitu suatu kemampuan untuk berpandangan jauh kedepan”.⁹⁹

Sedangkan Amstrong mengatakan bahwa langkah-langkah dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren, memiliki dua makna fundamental, yaitu:¹⁰⁰

- a. Mengenai apa yang ingin dicari, artinya ini mengenai kemana kamu ingin pergi dan bagaimana cara mencapai tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan tersebut.
- b. Mengenai bagaimana mempertemukan antara kemampuan dan sumber daya yang dimiliki dengan kesempatan yang tersedia.

Dengan demikian, langkah-langkah dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren, merupakan sekumpulan kebijakan yang merupakan tantangan terhadap masalah yang perlu diatasi. Dan didalam langkah-langkah tersebut, dibutuhkan perumusan alternatif-alternatif kebijakan yang akan diambil dalam upaya mengatasi problematika saat ini dan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang diharapkan pada masa mendatang.¹⁰¹ Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh A.M. Kardiman, bahwa:

“Langkah-langkah dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan merupakan penentuan tujuan utama dalam berjangka panjang dan sasaran dari suatu Pondok Pesantren, serta pemilihan cara-cara bertindak dan menganalिकासikan sumber daya yang

⁹⁹ Tony Bush dan Marianne Coleman, *Manajemen Strategi Kepemimpinan Pendidikan*, Penerjemah Fahrurrozi, (Yogyakarta: Ircisod, 2008), hal.91-93

¹⁰⁰ Tony Brush & Marianne Coleman, *Manajemen Mutu Kepemimpinan (Terjemahan Fahrurrozi)*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2012), hal.48

¹⁰¹ Djumberansyah Indar, *Perencanaan Pendidikan: Strategi & Implementasinya*, (Surabaya: Karya Abditama, 1995), hal.49

diperlukan untuk mewujudkan tujuan tersebut. Jadi strategi menyangkut soal pengaturan sebagai sumber daya yang dimiliki perusahaan agar dalam jangka panjang tidak kalah bersaing.¹⁰²

Langkah-langkah penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren, merupakan sebuah konseptualisasi yang dinyatakan oleh pemimpin Pondok Pesantren, dalam hal berikut ini, yaitu:

- a. Sasaran-sasaran jangka panjang atau tujuan-tujuan organisasi tersebut.
- b. Kendala-kendala luas dan kebijakan-kebijakan yang atau ditetapkan sendiri oleh seorang pemimpin, atau yang diterimanya dari pihak atasannya, yang membatasi skope aktivitas-aktivitas organisasi yang bersangkutan.
- c. Kelompok rencana-rencana dan tujuan-tujuan jangka pendek yang telah diterapkan dengan ekspektasi akan diberikannya sumbangsih mereka dalam hal mencapai sasaran-sasaran organisasi tersebut.¹⁰³

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti dalam penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Kementrian Agama Republik Indonesia, dalam merancang langkah-langkah penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren, dimana dalam teorinya, terdiri dari: 1). Menetapkan visi dan misi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren; 2). Menetapkan tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang hendak dicapai di Pondok Pesantren; 3). Menetapkan kebijaksanaan untuk mencapai tujuan pendidikan kaderisasi

¹⁰² Supriyono, *Manajemen Strategik dan Kebijaksanaan Bisnis*, hal.9

¹⁰³ Akdon, *Strategik Management for Educational Management*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hal.13

kepemimpinan yang telah ditetapkan di Pondok Pesantren; 4). Menyusun program kegiatan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren; dan 5). Menetapkan kegiatan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren secara terperinci, baik mingguan, bulanan, dan tahunan.

5. Proses Penerapan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren mempunyai arti pelaksanaan.¹⁰⁴ Proses penerapan tersebut, dalam pengertiannya merupakan sebuah proses melaksanakan ide, konsep, kebijakan, dan inovasi dalam suatu tindakan sehingga memberikan dampak, baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan maupun nilai dan sikap. Sedangkan dalam *Oxford Advance Lernes's Dictionary*, proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan memiliki pengertian “*put something into effect*” yang artinya menempatkan sesuatu yang memberikan efek atau dampak yang positif.¹⁰⁵ Sebagaimana pula yang dikemukakan oleh Laithwood, bahwa:

“Proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren, merupakan suatu usaha/proses perubahan perilaku dalam petunjuk anjuran oleh inovasi terjadi dalam tahapan, setiap waktu dan mengatasi halangan dalam perkembangannya”.¹⁰⁶

¹⁰⁴ W. J. S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), hal.441

¹⁰⁵ Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2011), hal.233

¹⁰⁶ Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, hal.69

Proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren, merupakan suatu proses penerapan tindakan praktis, sehingga memberikan dampak, baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan, maupun nilai dan sikap.¹⁰⁷ Proses penerapan tersebut, dilakukan setelah langkah-langkah dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan sudah ditetapkan,¹⁰⁸ dan dibutuhkan konsistensi dalam proses penerapannya, karena tanpa adanya konsistensi, proses penerapan tidak akan berjalan dengan efektif dan efisien, serta perencanaannya pun menjadi sia-sia. Sebagaimana firman Allah SWT, dalam surat as-Shaf, ayat:2-3, yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ (2) كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ (3)

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, kenapalah kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan? Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan”.

Implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan, dalam penerapannya merupakan perencanaan yang telah disusun secara matang dan terperinci, dimana penerapan tersebut dapat dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Dan dalam penerapannya bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, dan mekanisme suatu sistem. Namun, penerapan tersebut, bukan hanya sekedar aktivitas, tapi suatu kegiatan yang

¹⁰⁷ Oemar Hamalik, *Dasar-dasar Pengembangan Kurikulum*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), hal.237

¹⁰⁸ E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hal.56

terencana dalam mencapai tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan.¹⁰⁹

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Guntur Setiawan, bahwa

“Proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses hubungan yang terjadi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif”.¹¹⁰

Proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan merupakan upaya untuk menggerakkan kader-kader pemimpin, dan mendayagunakan fasilitas yang ada selain manusia. Proses penggerakan kader-kader pemimpin dan pendayagunaan fasilitas itu semata-mata untuk melaksanakan pendidikan kaderisasi kepemimpinan dan mencapai tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan.¹¹¹ Proses penerapan ini, dilaksanakan dimaksudkan agar fungsi, tanggung jawab, dan wewenang yang telah diorganisasikan berjalan sesuai dengan langkah-langkah pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang telah ditetapkan di Pondok Pesantren, dan dapat mencapai tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan secara efektif dan efisien.

Adapun tahapan-tahapan dalam proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren, terdiri dari hal-hal berikut ini:

- a. Pengorganisasian kader-kader pemimpin, dimana dalam hal ini guru merupakan komponen utama dalam pencapaian objek utama

¹⁰⁹ Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hal.70

¹¹⁰ Guntur Setiawan, *Impelementasi dalam Birokrasi Pembangunan*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2004), hal.39

¹¹¹ Imam Soepardi, *Dasar-dasar Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Ditjen Dikti, 1998), hal.114

penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren. Sehingga, pemimpin dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan, haruslah dapat mengorganisir dengan sedemikian rupa, agar terjadi kegiatan-kegiatan yang partisipatif, dan guru sebagai kader-kader pemimpin, mampu memperoleh hal-hal yang pragmatis. Kader-kader pemimpin dalam penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren, biasanya memiliki kemampuan yang beragam: pandai, sedang, dan kurang, maka dari itu pemimpin Pondok Pesantren harus mampu mengatur kader-kadernya, agar dapat mengikuti rangkaian dari kegiatan yang telah disediakan dengan efektif dan efisien, agar mencapai tujuan dari pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang telah ditetapkan.

- b. Proses penerapan kegiatan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren, sangat ditentukan dari keberhasilan pemimpin Pondok Pesantren dalam mengelola kegiatan tersebut, tidak saja menuntut kader-kadernya untuk mampu menguasai dari seluruh kegiatan tersebut, namun juga perlu memperhatikan kepada strategi, metode, media, alat yang digunakan oleh pengurus Pondok Pesantren dalam mengelola kegiatan tersebut, serta memiliki kemampuan dalam menciptakan kondisi kegiatan yang kondusif dalam mengikuti kegiatan tersebut.
- c. Metode penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren, merupakan cara yang mesti dipersiapkan dalam setiap

kegiatan yang dilaksanakan di Pondok Pesantren, untuk mencapai keberhasilan dalam penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan. Metode yang diterapkan di Pondok Pesantren dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan pada prinsipnya mengikuti alur dari pemimpin Pondok Pesantren, yang dilakukan dalam setiap keputusan-keputusan dan kebijakan-kebijakan pendidikan kaderisasi kepemimpinan. Dan juga metode penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren menggunakan berbagai macam metode yang dihasilkan dari penyesuaian dan pengembangan dari metode pendidikan formal dan menggunakan metode-metode yang menggabungkan antara metode tradisional dan modern, dan menyesuaikan dengan metode yang digunakan dalam pendidikan formal.¹¹²

d. Sarana dan prasarana dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan sangat membutuhkan sarana prasarana yang representatif untuk membangkitkan semangat kader-kader pemimpin dalam menggali dan mengembangkan potensinya.¹¹³ Sarana dan prasarana dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren, terbagi menjadi dua bagian yaitu:

- 1) Sarana perangkat keras, meliputi: masjid, rumah Kyai/Ustadz, asrama, dan sarana dan prasarana fisik lainnya.

¹¹² Mujamil Qomar, *Pesantren Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokrasi Institusi*, (Jakarta: Erlangga, 2002), hlm.150

¹¹³ Jamal Ma'mur Asmani, *Sekolah Life Skill: Lulus Siap Kerja*, (Yogyakarta: Diva Press, 2009), hlm.153-154

- 2) Sarana perangkat lunak, meliputi: tujuan, kegiatan, penilaian, tata tertib, sarana olahraga, perpustakaan, pusat dokumentasi dan penerangan, ketrampilan dan alat-alat pendidikan lainnya.¹¹⁴

Dari tahapan-tahapan diatas, dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan, dibutuhkan adanya pembinaan hubungan, wewenang, dan dimaksudkan untuk mencapai koordinasi yang struktural, baik secara vertical maupun horizontal, diantara posisi yang telah dikehari tugas-tugas khusus yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan. Adapun unsur-unsur dalam proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan terdiri dari hal-hal berikut ini:

- a. Manusia, berupa unsur manusia yang bekerjasama, dimana ada pimpinan dan ada yang dipimpin dan seterusnya.
- b. Sasaran, yakni tujuan yang ingin dicapai.
- c. Tempat kedudukan dimana manusia memainkan peran, wewenang, dan tugasnya.
- d. Pekerjaan dan wewenang sesuai dengan peran dan kedudukan yang disusun dalam pembagian tugas.
- e. Teknologi, yakni berupa hubungan antara manusia yang satu dengan yang lain.
- f. Lingkungan, yakni adanya lingkungan yang saling mempengaruhi.¹¹⁵

Proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan merupakan pengejawantahan dari langkah-langkah penerapan pendidikan kaderisasi

¹¹⁴ Eman Suherman, *Desain Pembelajaran Kewirausahaan*, hlm.56

¹¹⁵ Marno dan Triyo Supriyanto, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Cet.II, (Bandung: PT. Rafika Aditama, 2013), hal.1

kepemimpinan yang telah ditetapkan dan diorganisasikan, didalamnya terdapat tahapan-tahapan dalam melaksanakannya dalam kondisi nyata yang melibatkan segenap kader-kader pemimpin di Pondok Pesantren, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹¹⁶ Adapun kegiatan proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan ini, sebagaimana yang dikemukakan oleh G. Terry dan L. W. Rue, meliputi:

- a. Pengarahan yang dilaksanakan oleh pemimpin kepada kader-kader pemimpin tentang tujuan yang akan dicapai dalam pendidikan kaderisasi kepemimpinan.
- b. Penetapan dan memimpin atas jalannya standar-standar proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan.
- c. Pelatihan-pelatihan kepada kader-kader pemimpin agar proses penerapan pendidikan kepemimpinannya lebih efektif.
- d. Pembimbingan kepada kader-kader pemimpin agar proses penerapan pendidikan kepemimpinan lebih efektif.
- e. Pemberian motivasi kepada kader-kader pemimpin.
- f. Berkomunikasi antara pemimpin dan kader-kader pemimpin dalam proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan.
- g. Pembentukan milieu/lingkungan pendidikan kaderisasi kepemimpinan.

Seorang pemimpin Pondok Pesantren dapat menggerakkan kader-kader pemimpin, apabila pemimpin memiliki kewibawaan, yaitu suatu kelebihan yang diakui dengan penuh kesadaran dan keikhlasan yang dapat

¹¹⁶ Sukwaity, Sudirman Jamal, dan Slamet Sukamto, *Ekonomi untuk SMA Kelas XII*, (Yogyakarta: Yudhistira Ghalia Indonesia, 2007), hal.15

mewujudkan kepatuhan dan loyalitas. Kelebihan-kelebihan itu bisa berupa moral, pengetahuan, wewenang, dan keterampilan pada bidangnya. Beberapa kegiatan yang dikelompokkan kedalam proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren, sebagaimana yang dikemukakan oleh Imam Soepardi, antara lain: pengarahan, pelatihan, penugasan, memimpin, pembimbingan, dan pengambilan keputusan.¹¹⁷

Dalam proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan sangat dibutuhkan konsistensi dari semua komponen dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing. Konsistensi adalah kesesuaian antara perkataan dan perbuatan pemimpin Pondok Pesantren dan kader-kader pemimpin dalam menjalankan peran dan tugasnya secara berkelanjutan. Tanpa adanya sikap konsistensi, maka pergerakan roda lembaga atau organisasi tidak dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti dalam penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh G. Terry dan L. W. Rue, dalam proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren, dimana dalam teorinya, terdiri dari: 1). Memberikan pengarahan kepada kader-kader pemimpin, 2). Memberikan Pelatihan-pelatihan kepada kader-kader pemimpin, 3). Memberikan penugasan-penugasan agar terbentuknya milu pendidikan kaderisasi kepemimpinan, 4). Pembimbingan dan pengawalan dalam segala bentuk kegiatan yang dilaksanakan oleh

¹¹⁷ Imam Soepardi, *Dasar-dasar Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Ditjen Dikti, 1998), hal.114

pemimpin, 5). Memimpin atas jalannya proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan.

6. Pengawasan Penerapan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan

Pengawasan dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren, merupakan salah satu dari unsur manajemen untuk melihat apakah segala program kegiatan yang telah dilaksanakan, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, perintah yang disampaikan, dan sesuai dengan prinsip-prinsip yang telah dipaparkan, dengan harapan apabila ditemukannya kesalahan dan kekeliruan, untuk dapat diperbaiki dan tidak terulang lagi. Dengan kata lain pengawasan adalah sebuah proses manajemen yang dilakukan untuk melihat apakah penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang telah dilaksanakan oleh kader-kader pemimpin sesuai dengan Standar Operasional Pelaksanaan (SOP) atau belum.¹¹⁸

Pengawasan merupakan kegiatan membandingkan antara proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang terjadi di Pondok Pesantren dan rencana yang ditetapkan sebelumnya,¹¹⁹ serta pemantauan kinerja dan pengimplemantasian perubahan-perubahan yang diperlukan.¹²⁰ Aktivitas ini terdiri dari penentuan standar atau tolak ukur prestasi kerja, pengukuran hasil kerja dengan standar yang ada, perbandingan antara

¹¹⁸ Agus Wibowo, *Manajemen Pendidikan Karakter di Sekolah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hal.172

¹¹⁹ GR Terry dan LW Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal.242

¹²⁰ Thomas. S. Bateman, dan Scoot A. Snell, *Manajemen, Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008) hal.23

prestasi kerja dengan langkah-langkah yang telah ditetapkan, dan pengambilan langkah-langkah yang diperlukan untuk memperbaiki hasil kerja yang tidak sesuai dengan standar.¹²¹ Dalam pengawasan penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan, pemimpin Pondok Pesantren, haruslah melihat sendiri apa yang terjadi di lapangan, kemudian memberikan masukan dan juga arahan.

Adapun bentuk pengawasan dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan, terbagi menjadi dua bentuk, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengawasan secara langsung (*direct control*), yakni pengawasan yang dijalankan sendiri oleh pemimpin Pondok Pesantren, yang langsung datang dan memeriksa kegiatan-kegiatan yang sedang dijalankan oleh kader-kader pemimpin. Pengawasan langsung ini juga disebut observasi sendiri, yang dapat dijalankan dengan dua cara, yaitu: a). Dengan cara diam-diam atau *incognito*, bila kepada orang-orang yang sedang melaksanakan pekerjaan itu, tidak diberitahukan lebih dahulu bahwa akan ada pemeriksaan oleh atasan; dan b). Dengan cara terbuka, bila kepada orang-orang yang sedang melaksanakan pekerjaan itu, diberitahukan terlebih dahulu akan ada pemeriksaan oleh atasan.
- b. Pengawasan secara tidak langsung (*indirect control*), yakni pengawasan yang dilaksanakan oleh pemimpin Pondok Pesantren,

¹²¹ Imamul Arifin, *Giana Hadi, Membuka Cakrawala Ekonomi*, (Bandung: Setia Purna Inves, 2007), hal.72

menggunakan perantara laporan, baik laporan secara tertulis maupun secara lisan.¹²²

Dalam proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan memang haruslah ada pengawasan, sehingga bila penerapan tidak sesuai dengan perencanaan, dapat diperbaiki atau dicari alternatif penyelesaian sehingga apa yang dilaksanakan tetap pada koridor yang wajar dan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan. Sebagaimana firman Allah SWT, dalam surat al-Ahzab, ayat:45, yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ إِنَّا أَرْسَلْنَاكَ شَاهِدًا وَمُبَشِّرًا وَنَذِيرًا (45)

Artinya: “Hai Nabi, sesungguhnya Kami mengutusmu untuk jadi saksi, dan pembawa kabar gembira dan pemberi peringatan”.

Ayat diatas, menggambarkan bahwa pengawasan merupakan usaha untuk menetapkan standar kegiatan dengan tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan, menyusun sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan yang dilakukan dengan kebijakan yang telah ditetapkan, menentukan serta mengukur penyimpangan yang terjadi, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren.¹²³

Pengawasan dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren, dapat diartikan juga sebagai salah satu kegiatan untuk mengetahui realisasi Pondok Pesantren secara umum, pengawasan diartikan

¹²² Alex Gunur, *Manajemen*, (Jakarta: Bharata Karya Akasara, 1982), hal.47-48

¹²³ Mesiono, *Manajemen Organisasi*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012), hal.32

dengan upaya mengendalikan, membina dan pelurusan sebagai upaya pengendalian kualitas pendidikan secara sistematis.¹²⁴ Dengan demikian pengawasan merupakan bagian dari akhir aktivitas manajerial untuk mengefektifkan pencapaian hasil atau tujuan sebuah organisasi perguruan tinggi sebagai mana yang diharapkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti dalam penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Alex Gunur, dalam melakukan pengawasan dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren, dimana dalam teorinya, terdiri dari: 1). Pengawasan secara langsung dan 2). Pengawasan secara tidak langsung.

B. Kerangka Berpikir

Pendidikan sangat penting, terutama pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang merupakan usaha untuk melahirkan pemimpin-pemimpin selanjutnya dalam menjaga eksistensi Pondok Pesantren, jika para kader-kader pemimpin memiliki kepemimpinan yang baik maka akan memudahkan mereka menuju kesuksesan diri sendiri secara umumnya, dan Pondok Pesantren secara khususnya, dan juga Pondok Pesantren menjadi berkualitas dan konsisten dalam memberikan kontribusinya untuk bangsa ini dan lembaga pendidikan Islam untuk terus melahirkan generasi penerus yang berkarakter dan mampu bersaing di zaman globalisasi.

Pondok Modern Darussalam Gontor atau Pondok Modern Gontor dinilai sebagai salah satu Pondok Pesantren di Indonesia yang telah mampu

¹²⁴ Ahmad Fatah Yasin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2012), hal.25

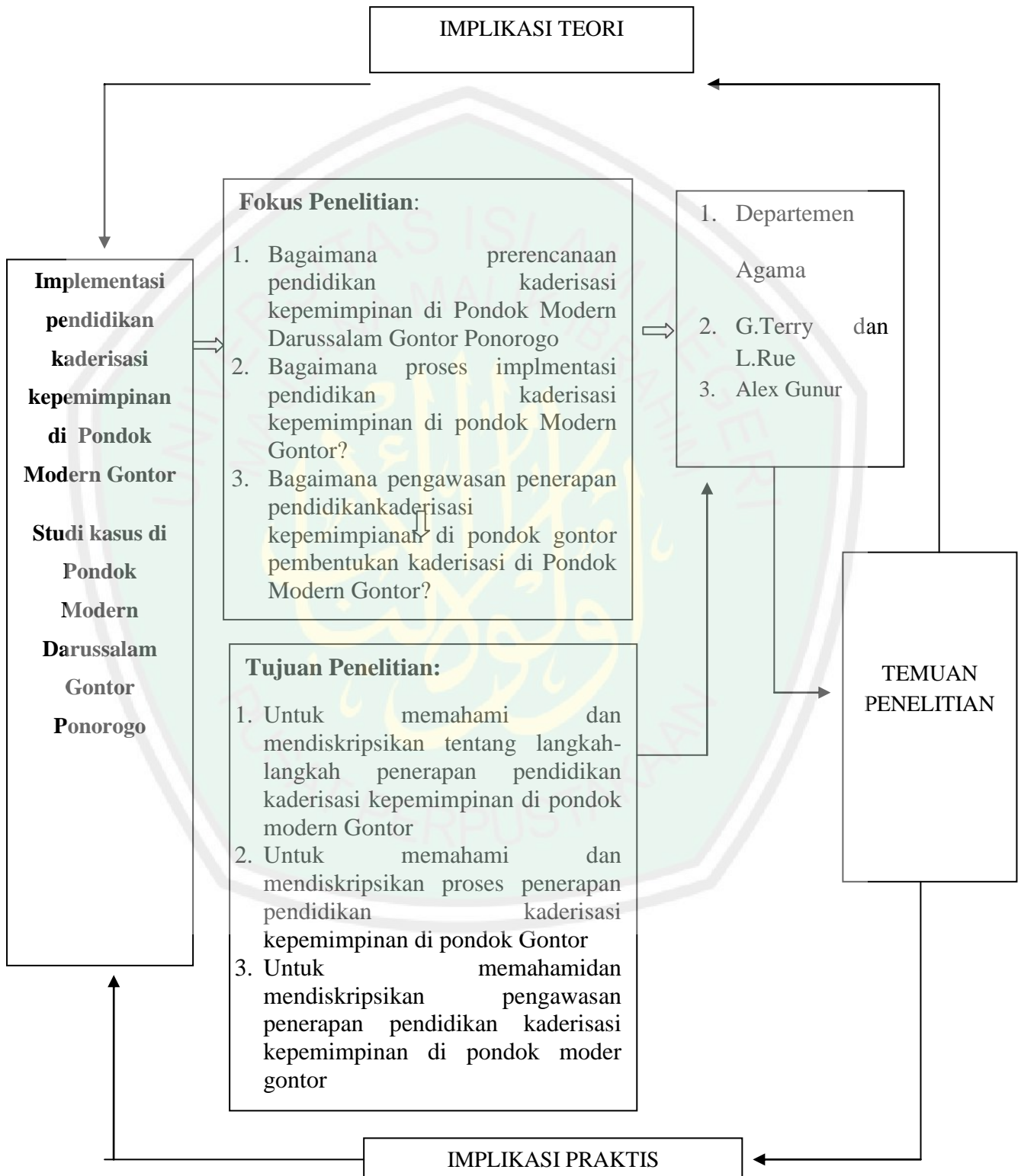
mengimplementasikan pendidikan kaderisasi kepemimpinan dalam kehidupan sehari-hari gurunya. Bagaimana itu bisa terjadi, oleh karena itu, mengapa peneliti ingin mengetahui berbagai usaha yang dilakukan Pondok Modern Gontor dalam mengimplementasikan pendidikan kaderisasi kepemimpinan, sehingga pada akhirnya para kader-kader pemimpin tersebut, memiliki kepemimpinan yang kuat dan kokoh. Kemudian juga, tidak mungkin implementasi pendidikan kaderisasi ini terlepas dari yang namanya manajemen, sebab, untuk melihat bagaimana implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor dapat berjalan dengan baik, otomatis membicarakan manajemen (management) yang meliputi: langkah-langkah dalam penerapana pendidikan kaderisasi kepemimpinan, proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan, dan pengawasan dalam penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor.

Hal ini dapat dijabarkan dalam bagan kerangka berpikir penelitian implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka penelitian Implementasi pendidikan kaderisasi pemimpin di Pondok



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan secara mendalam tentang implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo. Dengan sasaran yang akan di analisis dalam penelitian ini adalah langkah-langkah, proses, dan pengawasan dalam mengimplementasikan pendidikan kaderisasi kepemimpinan. Maka pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, hal ini sesuai dengan pendapat Lexy J.Moleong yang menjelaskan bahwa:

*Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik, dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.*¹²⁵

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk mengeksplere fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan. Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang dimaksudkan untuk mendeksripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, dan pemikiran orang baik secara individu maupun kelompok.¹²⁶ Sedangkan Bogdan Taylor, memberikan pengertian bahwa penelitian kualitatif adalah

¹²⁵ Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hal.6

¹²⁶ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hal.94

prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata yang tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat dipahami.¹²⁷

Dipilihnya pendekatan kualitatif ini karena peneliti berasumsi bahwa penelitian ini akan lebih mudah dijawab dengan penelitian kualitatif, dengan alasan:

Penelitian kualitatif berpijak pada konsep naturalistik, (2) penelitian kualitatif berdimensi jamak, kesatuan utuh, terbuka, dan berubah, (3) dalam penelitian kualitatif, hubungan peneliti dengan obyek berinteraksi, penelitian dari luar dan dalam, peneliti sebagai instrumen, bersifat subyektif, dan judgment, (4) setting penelitian alamiah, terkait tempat dan waktu, (5) analisis subyektif, intuitif, rasional, dan (6) hasil penelitian berupa deksripsi, interprestasi, tentatif, dan situasional.¹²⁸

Adapun jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah jenis studi kasus, yaitu mendeskripsikan suatu latar objek atau peristiwa tertentu secara rinci dan mendalam dan hanya difokuskan pada satu fenomena yang dalam hal ini fokus pada implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor. Suharman, mengatakan bahwa, studi kasus adalah metode penelitian yang memusatkan perhatian pada suatu kasus secara intensif dan mendetail, subjek yang diselidiki terdiri dari satu kesatuan unit yang dipandang sebagai kasus.¹²⁹

Studi kasus adalah jenis penelitian yang mendalam tentang suatu aspek lingkungan sosial termasuk manusia di dalamnya. Studi kasus dapat dilakukan terhadap individu (misalnya keluarga), segolongan manusia (guru, karyawan, siswa), lingkungan hidup manusia (desa, sekolah) dan lain-lain. Bahan studi kasus

¹²⁷ Nuruz Zuhriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal.92

¹²⁸ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, hal.1

¹²⁹ Winarno Surahman, *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar Metode dan Teknik*, (Bandung: Transito, 1994), hal.143

dapat diperoleh dari sumber-sumber seperti laporan pengamatan, catatan pribadi, kitabharian atau biografi orang yang diselidiki, laporan atau keterangan dari orang yang banyak tahu tentang hal itu.¹³⁰

Dalam penelitian ini, peneliti akan menelaah secara komprehensi, mendetail, dan mendalam. Studi kasus merupakan salah satu jenis penelitian yang menekankan pada pendalaman kasus-kasus tertentu secara spesifik, sehingga data yang diperoleh akan komprehensif dan maksimal. Dalam penelitian ini kasus yang diangkat adalah kasus implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo.

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan realitas empiris sesuai fenomena secara rinci dan tuntas, serta mengungkapkan gejala-gejala secara holistik kontekstual melalui pengumpulan data dari latar alami dengan memanfaatkan diri peneliti sebagai instrumen kunci. Mengingat metode penelitian ini kualitatif jenis studi kasus, sebagaimana sifat studi kasus tersebut, dalam menghasilkan generalisasi yang sah valid sangat terbatas untuk itu kegunaan yang utama bukanlah sebagai alat untuk menguasai hipotesis, melainkan untuk menghasilkan hipotesis, yang kemudian dapat diuji melalui penelitian yang lebih kokoh.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pondok Modern Darussalam Gontor yang terletak di Desa Gontor, Kecamatan Mlarak, Kabupaten Ponorogo, Provinsi Jawa

¹³⁰ S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik-Kualitatif*, (Bandung: Tarsito, 2002), hal.27

Timur. Peneliti tertarik melakukan penelitian di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo, dikarena tiga alasan yaitu:

Pertama, pembinaan dan pemantauan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo dilaksanakan selama 24 jam ditujukan untuk membina pola pikir, sikap, dan perilaku kepemimpinan kader-kader pemimpin. Dengan pola kehidupan 24 jam, para kader-kader pemimpin tinggal di Pondok Pesantren, Pimpinan Pondok, Pengasuhan Santri, dan Direktur KMI dapat mengontrol perilaku mereka dan mengarahkannya sesuai dengan kepribadian Islam.

Kedua, Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo dalam proses penyelenggaraan pendidikan kaderisasi kepemimpinan menerapkan totalitas kehidupan melalui berbagai macam kegiatan. Sehingga apa yang dilihat, didengar, dirasakan dan dikerjakan oleh santri adalah pendidikan. Selain menjadikan keteladanan sebagai metode pendidikan kedisiplinan santri yang paling utama, penciptaan lingkungan juga sangat penting. Lingkungan pendidikan itulah yang ikut mendidik. Penciptaan lingkungan dilakukan dengan metode lainnya penugasan, pembiasaan, dan pengarahan. Semuanya mempunyai pengaruh yang tidak kecil dalam proses penyelenggaraan pendidikan kedisiplinan santri di Pondok Modern Gontor.

Ketiga, pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo merupakan hal yang penting dalam mendidik, membimbing dan membina para kader pemimpin. Pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang kuat akan membantu terlaksananya kegiatan yang maksimal.

Berdasarkan beberapa alasan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo, yang terkait dengan implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, ditinjau dari aspek langkah-langkah, proses, dan pengawasan dalam mengimplementasikan pendidikan kaderisasi kepemimpinan.

C. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian kualitatif, peneliti merupakan instrumen utama penelitian yang wajib hadir sendiri secara langsung dilapangan untuk mengumpulkan data. Hal ini dikarenakan dalam penelitian kualitatif segala sesuatu belum mempunyai bentuk yang pasti. Masalah, fokus penelitian, prosedur penelitian, data yang akan dikumpulkan, hipotesis yang digunakan, bahkan hasil yang diharapkan kesemuanya tidak dapat ditentukan secara pasti dan jelas sebelumnya. Segala sesuatu masih perlu dikembangkan sepanjang penelitian ini. Dalam keadaan serba tak pasti dan jelas ini tidak ada pilihan bagi peneliti kecuali turun ke lapangan dan menjadi satu-satunya yang dapat menghadapi ketidakpastian tersebut.¹³¹

Peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan pengumpul data utama. Dalam hal ini, sebagaimana dinyatakan oleh Moleong, bahwa kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif cukup rumit. Ia sekaligus merupakan perencana, pelaksana, pengumpul data, analisis, penafsir data, dan pada akhirnya ia menjadi pelopor hasil penelitiannya. Pengertian instrumen atau

¹³¹ S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik-Kualitatif*, hal.55

alat penelitian di sini tepat karena ia menjadi segalanya dari keseluruhan proses penelitian.¹³²

Berdasarkan pada pandangan diatas, maka pada dasarnya kehadiran peneliti di sini di samping sebagai instrumen juga menjadi faktor penting dalam seluruh kegiatan penelitian. Peneliti merupakan instrumen pengumpul data yang utama. Oleh karena itu, peneliti menempuh langkah-langkah sebagai berikut:

1. Sebelum memasuki lapangan terlebih dahulu peneliti meminta surat izin penelitian dari kampus Pasca Sarjana Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang yang ditujukan kepada pimpinan/pengasuh pondok.
2. Peneliti bertemu dengan Pimpinan Pondok Modern Gontor untuk menyerahkan surat izin penelitian, dan menyampaikan maksud dan tujuan penelitian.
3. Pimpinan Pondok Modern Gontor secara formal maupun semi formal memberitahukan kepada para guru-guru (kader-kader pemimpin) tentang adanya penelitian yang dilakukan peneliti, untuk membantu memberikan informasi selengkap-lengkapnyanya apa yang dibutuhkan peneliti.
4. Mengadakan observasi lapangan untuk memahami latar penelitian yang sebenarnya.
5. Membuat jadwal kegiatan berdasarkan kesepakatan peneliti dengan subyek penelitian.

¹³² Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hal.12

Pada penelitian ini kehadiran peneliti sangat diperlukan sebagai instrumen utama, yang bertindak langsung sebagai perencana, pemberi tindakan, mengumpulkan data, menganalisis data, dan sebagai pelapor hasil penelitian.

D. Data dan Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu: manusia dan bukan manusia. Sumber data manusia berfungsi sebagai subyek atau informan kunci (*key informan*) dan data yang diperoleh melalui informan bersifat *soft data* (data lunak), Sumber data yang bukan manusia berupa dokumen yang relevan dengan fokus penelitian seperti gambar, foto, catatan, dan tulisan (dokumentasi dll).¹³³

Data merupakan hal yang sangat penting untuk memaparkan suatu permasalahan dan data diperlukan untuk menjawab masalah penelitian atau mengisi hipotesis yang sudah dirumuskan. Data adalah hasil pencatatan penelitian baik berupa fakta maupun angka. Data adalah segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun informasi, sedangkan informasi adalah hasil pengolahan data untuk suatu keperluan. Sedangkan sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh.¹³⁴

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data sekunder, dan kepustakaan. Untuk itu dalam penelitian ini peneliti mendapatkan data dari sumber berikut ini:

1. Data primer merupakan data yang berhubungan dengan variabel penelitian dan diambil dari responden, hasil observasi dan wawancara dengan subyek

¹³³ S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, hal.55

¹³⁴ Suharismi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hal.158

penelitian. Dalam hal ini penulis bekerja sama dengan Pimpinan Pondok, Ketua YPPWPM, dan Direktur KMI selaku pelaksana dari jalannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo.

2. Data sekunder merupakan data pendukung yang berasal dari buku arsip dan laporan kegiatan pelaksanaan dan penyelenggaraan implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo.
3. Kepustakaan, sumber data kepustakaan diperlukan untuk memperjelas dan memperkuat penelitian ini dan terutama dipergunakan untuk menyusun landasan teori yang akhirnya menghasilkan kerangka berpikir peneliti dalam menuangkan konsep yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

E. Prosedur Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang valid pada suatu penelitian, maka teknik pengumpulan data sangat membantu dan menentukan kualitas dari penelitian dengan kecermatan memilih dan menyusun. Teknik pengumpulan data ini akan memungkinkan dicapainya pemecahan masalah yang valid. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode-metode sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan yang meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh panca indera, yaitu: penglihatan, peraba, penciuman, pendengaran, dan pengecap,¹³⁵

¹³⁵ Suharismi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, hal.147

sedangkan Kartini Kartono mengatakan bahwa observasi adalah studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala alam dengan jalan pengamatan dan pencacatan.¹³⁶ Dalam metode ini peneliti menggunakan teknik observasi non partisipan, dimana peneliti tidak ikut dalam proses kegiatan yang dilakukan hanya mengamati dan mempelajari kegiatan dalam rangka memahami, mencari jawaban, dan mencari bukti terhadap aktivitas dari manajemen pendidikan kedisiplinan santri.

Di samping itu, metode observasi digunakan peneliti dengan mengumpulkan data tentang gambaran umum Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo, seperti kegiatan aktivitas guru, jenis-jenis pelaksanaan pendidikan kaderisasi kepemimpinan, dan bentuk-bentuk kebijakan pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang diberikan Pimpinan Pondok, Ketua YPPWPM, dan Direktur KMI. Selain itu, informasi lainnya sebagai pelengkap penelitian, dalam hal ini peneliti mendatangi Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo tersebut guna memperoleh data yang konkret tentang hal-hal yang terjadi di objek penelitian, selain untuk melihat dan mengamati langsung dari dekat seluruh kegiatan Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo.

2. Wawancara (*Interview*)

Interview adalah metode pengumpulan data dengan teknik wawancara atau koesiner lisan, sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara

¹³⁶ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research Sosial*, (Bandung: Mandar Maju, 1990), hlm.157

(interviewer).¹³⁷ Hal mendasar yang ingin diperoleh melalui teknik wawancara adalah minat informasi/subjek penelitian dalam memahami orang lain, dan bagaimana mereka memberi makna terhadap pengalaman-pengalaman mereka dalam berinteraksi tersebut.

Interview yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden.¹³⁸ Dalam penelitian ini peneliti memperoleh informasi dari Pimpinan Pondok, Ketua YPPWPM, Direktur KMI, dan guru yang berperan secara langsung dalam pendidikan kaderisasi kepemimpinan, untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor.

Selanjutnya, wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, artinya wawancara dengan perencanaan, di mana peneliti menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Wawancara terstruktur ini digunakan untuk mewawancarai narasumber misalnya Pimpinan Pondok, Ketua YPPWPM, Direktur KMI, dan guru. Namun disini peneliti juga menggunakan metode wawancara tidak terstruktur, yaitu wawancara yang bebas, dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang tersusun rapi. Wawancara tidak berstruktur ini dilakukan dengan maksud responden tidak merasa canggung dalam menyampaikan pendapatnya. Misalnya melakukan wawancara terhadap Pimpinan Pondok. Dan pedoman

¹³⁷ Suharismi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, hal.148

¹³⁸ Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, *Metode Penelitian Survey*, (Jakarta: LP3ES, 1994), hal.192

wawancara yang digunakan hanya garis besar permasalahan yang dinyatakan.

Metode pengumpulan data ini peneliti gunakan untuk memperoleh data kondisi implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang diterapkan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo, dengan menggunakan implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan sebagai acuan. Dalam hal ini peneliti menggunakan wawancara secara mendalam dengan pihak-pihak pelaksana pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor mengenai langkah-langkah, proses, dan pengawasan dalam mengimplementasikan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor.

3. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata *dokumen*, yang berarti barang-barang tertulis. Suharsimi Arikunto menjelaskan bahwa metode dokumentasi adalah metode mencari data mengenai hal-hal yang variabelnya berupa catatan-catatan harian, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, dokumen, agenda, dan lain sebagainya.¹³⁹

Adapun dokumentasi yang dimaksud adalah buku yang berkaitan dengan langkah-langkah pendidikan kaderisasi kepemimpinan, profil Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo, kebijakan-kebijakan bagi kader-kader pemimpin, dan buku management pondok pesantren, meliputi keadaan guru, kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan pendidikan kaderisasi

¹³⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, hal.236

kepemimpinan, sarana dan prasarana, dan sebagainya yang mendukung penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

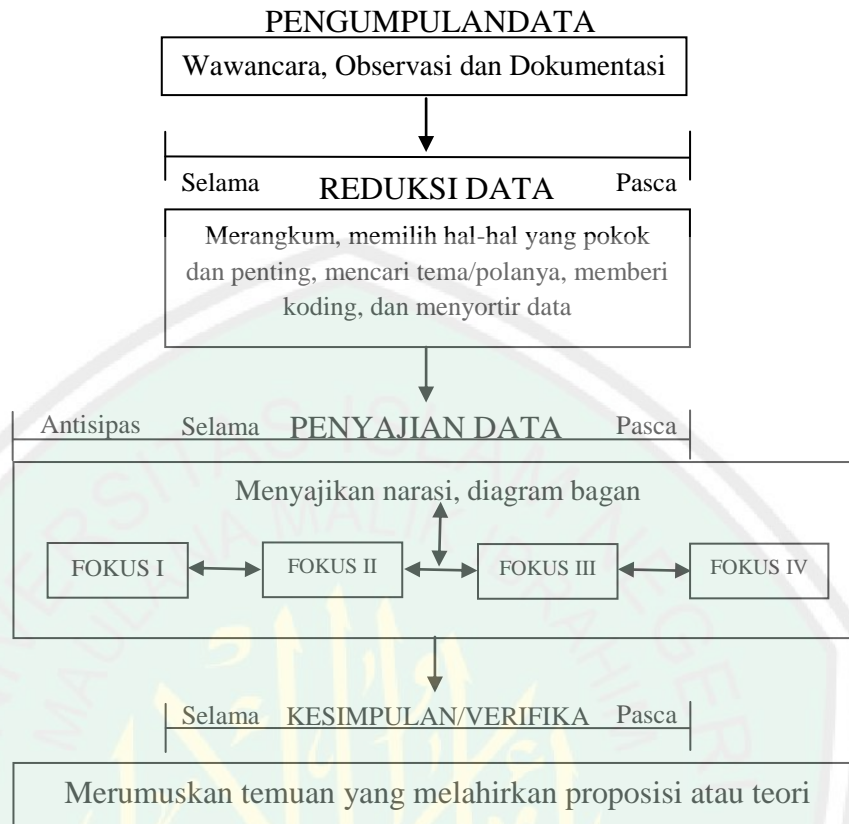
Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi.¹⁴⁰ Data yang diperoleh dari penelitian kemudian dianalisis secara bertahap. Setelah melakukan pengumpulan data langkah dari strategi penelitian ini adalah penggunaan analisis data yang tepat dan relevan dengan pokok permasalahan.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Dalam hal ini, Nasution menyatakan analisis telah mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan dan berlangsung terus menerus sampai penulisan hasil penelitian. Namun dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data.¹⁴¹

Miles dan Hubberman, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data seperti pada gambar berikut:

¹⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal.89

¹⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, hal.89



Gambar 3.1

Bagan Alur Analisis Data

Diadopsi dari Miles dan Huberman, *Komponen Analisis Data: Model Alir*

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak yang masih bersifat kompleks dan rumit, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Untuk itu juga peneliti segera melakukan analisis data melalui reduksi data. Reduksi data (*data reduction*) yaitu merangkum, memilih hal-hal pokok memfokuskan pada hal-hal penting, kemudian dicari tema dan polanya. Hal ini untuk memudahkan peneliti dalam

mengumpulkan data selanjutnya karena reduksi ini memberikan gambaran yang lebih jelas.¹⁴²

Reduksi data berlangsung secara terus menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar-benar terkumpul sudah mengantisipasi akan adanya reduksi data sudah tampak sewaktu memutuskan kerangka konseptual, wilayah penelitian, permasalahan penelitian, dan penentuan metode pengumpulan data. Selama pengumpulan data berlangsung sudah terjadi tahapan reduksi, selanjutnya membuat ringkasan, pengkodean dan menelusuri tema. Proses ini berlanjut sampai pasca pengumpulan data di lapangan, bahkan pada akhir pembuatan laporan sehingga tersusun lengkap.¹⁴³

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data (*data display*) adalah menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Sebagaimana yang ditegaskan oleh Miles dan Hubberman bahwa penyajian data dimaksudkan untuk menemukan pola-pola yang bermakna serta memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.¹⁴⁴

Penyajian data (*data display*) dalam penelitian ini dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, *flowchart*, dan

¹⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, hal.92

¹⁴³ Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi*, (Malang: Aditya Media, 2012), hal.115

¹⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, hal.341

sejenisnya, tetapi yang sering dipakai adalah dengan teks yang bersifat naratif. Penyajian data ini memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut.

3. Penarikan Kesimpulan (*Verification*)

Penarikan verifikasi merupakan suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan, dimana dengan bertukar pikiran dengan teman sejawat untuk mengembangkan pemikiran. Selain itu kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat awal, karena berubah atau tidaknya penarikan kesimpulan tergantung pada bukti-bukti di lapangan.¹⁴⁵

Dalam penelitian ini, penarikan kesimpulan merupakan rangkaian analisis data puncak, dan kesimpulan membutuhkan verifikasi selama penelitian berlangsung. Oleh karena itu, ada baiknya suatu kesimpulan ditinjau ulang dengan cara memverifikasi kembali catatan-catatan selama penelitian dan mencari pola, tema, model, hubungan, dan persamaan untuk ditarik sebuah kesimpulan.¹⁴⁶

G. PENGECEKAN KEABSAHAN DATA

Agar data yang dihasilkan dapat dipercaya dan dipertanggung jawabkan secara ilmiah, maka peneliti melakukan pengecekan keabsahan data. Pengecekan keabsahan data merupakan suatu langkah untuk mengurangi kesalahan dalam

¹⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, hal.99

¹⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, hal.99

proses perolehan data penelitian yang tentunya akan berimbas terhadap hasil akhir suatu penelitian yang dilakukan.

Dalam proses pengecekan keabsahan data, peneliti melakukan uji kredibilitas data dengan menggunakan teknik perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, dan *member check*.¹⁴⁷

1. Perpanjangan Pengamatan

Peneliti memperpanjang pengamatan dengan terjun ke lapangan dan ikut serta dalam kegiatan-kegiatan subyek penelitian. Perpanjangan pengamatan tersebut dilakukan peneliti untuk melihat dan mengetahui secara mendalam tentang situasi dan kejadian-kejadian di lapangan. Dengan perpanjangan pengamatan ini berarti peneliti tinggal di lapangan penelitian sampai data yang dikumpulkan lengkap. Setelah peneliti mendapatkan data yang lengkap, maka peneliti hadir kembali ke lapangan untuk mengecek kembali apakah data yang didapitkan sebelumnya telah berubah atau tidak. Setelah tidak terjadi perubahan data, maka peneliti baru mengakhiri pengamatan di lapangan.

2. Meningkatkan Ketekunan

Peneliti meningkatkan ketekunan dalam mengumpulkan data di lapangan dengan cara membaca dan memeriksa dengan cermat data yang telah ditemukan secara berulang-ulang. Sering kali setelah meninggalkan lapangan, peneliti memeriksa kembali data yang telah ditemukan apakah data tersebut benar atau salah. Peningkatan ketekunan ini dimaksudkan

¹⁴⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, hal.121

untuk mendapatkan data dan informasi yang valid dan relevan dengan persoalan yang sedang digali oleh peneliti.

3. Triangulasi

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber, teknik (metodologi), dan waktu untuk memastikan kevalidan data dari lapangan. Teknik triangulasi sumber ini dilakukan oleh peneliti dengan cara membandingkan dan mengecek lagi tingkat keterpercayaan data melalui informan utama dengan informan yang lainnya. Untuk itu, peneliti selalu menggali satu data melalui beberapa informan. Hal ini dilakukan untuk memastikan keabsahan informasi yang diperoleh dari satu informan dapat dibandingkan dengan informan yang lain. Teknik triangulasi waktu telah peneliti lakukan dengan memilih waktu pengamatan di lapangan secara berbeda-beda. Terdapat tiga macam triangulasi yang dipergunakan untuk mendukung dan memperoleh keabsahan data, sebagai berikut:

- a. Triangulasi sumber data, yang dilakukan dengan membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda.
- b. Triangulasi metodologi, dalam hal ini, peneliti membandingkan data yang dikumpulkan dari metode tertentu pengumpulan data dengan metode lain. Triangulasi ini difokuskan pada kesesuaian antara data dan metode yang telah digunakan.
- c. Triangulasi teori, hal ini dilakukan dengan melakukan pengecekan data dengan membandingkan teori-teori yang dihasilkan para ahli

yang sesuai dan sepadan melalui penjelasan banding dan hasil penelitian dikonsultasikan lebih lanjut dengan subjek penelitian sebelum dianggap mencukupi.

4. Melakukan *Member Check*

Teknik ini peneliti lakukan dengan cara menyampaikan kembali data atau temuan kepada informan atau pemberi data untuk diadakan pengecekan data. Setelah data yang terkumpul diolah dan diteliti menjadi sebuah kesimpulan, maka hasil temuan tersebut peneliti serahkan kepada pimpinan sekolah untuk dicermati apakah data atau temuan yang dilaporkan sesuai dengan data yang diberikan kepada peneliti atau tidak sesuai.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

Dalam bab ini, akan dipaparkan secara berurutan gambaran umum, paparan data, dan temuan penelitian. Gambaran umum objek penelitian diuraikan berdasarkan pada sejarah Pondok Modern Gontor, sekolah dengan sistem Pondok Pesantren, dan Orientasi pendidikan di Pondok Modern Gontor. Paparan data diuraikan berdasarkan rumusan permasalahan dalam penelitian, yaitu: langkah-langkah, proses, dan pengawasan dalam mengimplementasikan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo. Setelah diuraikan paparan data, kemudian dilanjutkan dengan temuan penelitian pada masing-masing kasus.

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah Baru Pondok Modern Darussalam Gontor

Potret dalam bingkai tua tersebut menjadi saksi bisu. Di muka potret tertulis tahun 1926. Beberapa tokoh-tokoh Islam tampak berpose bareng di belakang sebuah papan yang bertuliskan “*Al-Islamiyah*”. Dari pertemuan bersejarah Kongres Ummat Islam Indonesia di Surabaya pada pertengahan tahun 1926 inilah sejarah Pesantren Gontor baru dimulai.

Kongres itu dihadiri oleh tokoh-tokoh umat Islam Indonesia, misalnya H.O.S. Cokroaminoto, Kyai Mas Mansur, H. Agus Salim, AM. Sangaji, Usman Amin, dan lain-lain. Terjadilah suatu peristiwa sulitnya mencari

utusan yang menguasai dua bahasa asing sekaligus, Arab dan Inggris, yang akan diberangkatkan menuju ke Mukhtamar Islam se-dunia di Makkah.¹⁴⁸

Peristiwa ini telah mengilhami KH. Ahmad Sahal dalam perjalanannya pulang ke Madiun. Yang kemudian menjadi topik pembicaraan secara serius antara kakak beradik yang ingin menghidupkan kembali kejayaan pesantren warisan orang tuanya. Pesantren yang didirikan oleh kakeknya dulu. Berasal dari rumpun Pondok Tegalsari yang terkenal di jagad tanah Jawa.

Gontor adalah sebuah nama desa di selatan kota Ponorogo yang punya arti “nggon” (tempat), dan “ntor” singkatan dari kotor. Jadi Gontor dulunya adalah tempat yang kotor, dimana “*mo-limo*” (*madat* atau konsumsi narkoba, *madon* atau main wanita, *main* atau main kartu alias judi, *maling* atau mencuri, dan *minum* atau mabuk-mabukan).

Kondisi terpuruk tersebut berubah drastis setelah Kyai Sulaiman Jamal menantu Kyai Cholifah dari Tegalsari yang juga sebenarnya adalah putra Panghulu Jamaluddin dan cucu Pangeran Hadiraja, Sultan Kasepuhan Cirebon mendirikan pesantren dengan bekal 40 santri dari Tegalsari. Lambat laun kondisimasyarakat berubah semakin maju seiring dengan pesatnya pesantren tersebut. Namun pada generasi ketiga, pesantren tersebut meredup karena mengabaikankaderisasi.¹⁴⁹

¹⁴⁸ Terpilih salah itu H.O.S Tjokroaminoto karena beliau menguasai bahasa Inggris, dan KH. Mas Mansur karena menguasai bahasa Arab. Tentang beragam peristiwa menyambut muktamar Internasional di Mesir yang gagal lalu di Makkah dapat dibaca dalam buku Api Sejarah (2009).

¹⁴⁹ Pondok Tegalsari, pernah menjadi kebanggaan umat Islam Indonesia. Tempat memperdalam ilmu agama Islam dan merupakan kubu pertahanan yang ampuh dari

Baru pada tanggal 12 Rabi'ul Awwal 1345 atau 20 September 1926, Pondok Modern Darussalam Gontor dihidupkan kembali oleh tiga bersaudara yaitu; Kyai Achmad Sahal, Kyai Zainuddin Fananie, dan Kyai Imam Zarkasyi. Ketiga-tiganya sebagai pendiri yang terkenal dengan sebutan "*Trimurti*" Pendiri Pondok. Motif dihidupkan kembali oleh tiga bersaudara tersebut, menurut seorang peneliti Jerman Lance Castle, berdasarkan pada rasa tanggung jawab untuk meneruskan dan mengembangkan tugas pendahulunya dalam menyebarkan ilmu agama dan budaya Islam, menghidupkan kembali pesantren yang telah mati peninggalan orang tua, dan membuatnya sebagai sebuah model baru sekolah Islam di Jawa.

Dalam catatan sejarah Pondok Modern Darussalam Gontor, tujuan didirikannya kembali pondok ini adalah; untuk melanjutkan dan menyempurnakan usaha ulama-ulama yang terdahulu dalam menyiarkan pengetahuan dan kebudayaan Islam dengan mengingat hayat (kehidupan) Umat Islam kepada pemimpin-pemimpin dan ulama-ulama yang jujur lagi cakap; yang semuanya itu guna keselamatan bangsa khususnya dan kebahagiaan umat manusia pada umumnya. Suatu cita-cita yang jauh ke depan, melewati ruang dan waktu, dari yang hanya bertujuan untuk mengembalikan kesadaran rakyat ke arah jalan yang benar, seperti saat lahirnya Gontor di zaman Tegalsari di mana sebagian besar penduduk waktu

serangan-serangan musuh. Pahlawan-pahlawan yang lahir dari pesantren tersebut di antaranya; R. Ngabai Ronggowarsito, H.O.S Tjokroaminoto, dan masih banyak lagi. Sejarah berdirinya Gontor tidak bisa terpisah dengan perjalanan sejarah Pondok Tegalsari.

itu masih terpenjara pada kebiasaan nenek moyang mereka di masa lampau.¹⁵⁰

Untuk memperkuat lembaga pendidikannya, lahir ide dan gagasan untuk mengkombinasi antara ajaran-ajaran sistem pendidikan pondok pesantren dengan teori dan praktik pendidikan modern. Modelnya banyak terinspirasi oleh Universitas Al Azhar di Mesir, Universitas Aligarh di India, Perguruan Santiniketan di India, dan Pondok Syanggit di Mauritania.¹⁵¹

Pada saat itu, orang-orang pada melihat proses pendidikan yang diselenggarakan oleh Pondok Modern Darussalam Gontor tidak lazimnya seperti di pesantren lain. Bahkan ada yang menilai bahwa pesantren ini sudah tidak Islami. Karena masih dianggap asing maka terjadilah kemerosotan santri pada saat itu. Dalam keadaan demikian KH. Imam Zarkasyi bertekad dan mengatakan bahwa:

“Biarpun tinggal satu saja dari yang 16 orang ini, program akan tetap akan kami jalankan sampai selesai, namun yang satu itulah nantinya yang akan mewujudkan 10, 100 hingga 1000 orang”.

Bahkan suatu saat beliau pernah berujar:

“Seandainya saya tidak berhasil mengajar dengan cara ini, saya akan mengajar dengan pena”.

KH.Ahmad Sahal juga tanpa ragu-ragu berdoa:

¹⁵⁰ Sejarah Balai Pendidikan Pondok Modern Darussalam Gontor, hlm.19

¹⁵¹ Keempat lembaga pendidikan ini, merupakan sintesa Pondok Modern Gontor, yaitu Universitas Al-Azhar di Mesir yang terkenal dengan harta wakaf dan keabadiannya, Universitas Aligarh di India yang terkenal dengan gerakan modernisasinya, Perguruan Santiniketan di India yang terkenal dengan pengajaran kedamaiannya kepada dunia, Pondok Syanggit di Mauritania yang terkenal dengan kedermawanan dan keikhlasan para pengasuh pondoknya.

“Ya Allah, kalau sekiranya saya akan melihat bangkai Pondok saya ini, pangillah saya lebih dahulu kehadirat-Mu untuk mempertanggungjawabkan urusan ini”.¹⁵²

Berangkat dari pengalaman, harapan dan cita-cita para pendiri yang jauh ke depan, mereka bertekad bulat untuk menghadirkan model pendidikan yang baru bagi anak bangsa. Bahkan pada tanggal 12 Oktober 1958, pondok ini secara resmi diwakafkan kepada umat. Pondok sudah tidak milik pribadi lagi. Demi sebuah cita-cita suci, seluruh anak keturunan dari para pendiri tidak berhak mewarisi harta dan materi pondok ini. Namun mereka diperbolehkan terlibat di dalamnya, sesuai kapasitasnya, untuk membantu dan berjuang memperjuangkan pondok. Dengan demikian, semakin memperkokoh cita-cita dan harapan para Trimurti ke depan dalam mewujudkan *center of exelence* ilmu pengetahuan dan kajian Islam di sebuah lembaga pendidikan yang berbasis pesantren.

Estafeta kepemimpinan saat ini berada di tangan generasi kedua. Meski pada awalnya banyak yang meragukan, namun pencapaian-pencapaiannya sampai saat ini telah memberi sinyal-sinyal perkembangan dan kemajuan yang positif. Kalau diukur secara kuantitas santri, jumlah santri pada saat terakhir kepemimpinan Trimurti pada tahun 1985 hanya berjumlah 1.250 siswa. Memasuki tahun 1990 sudah dua sampai tiga kali lipat. Untuk memenuhi kapasitas dan mengakomodir keinginan para wali murid yang ingin menyekolahkan anaknya di pesantren, Pondok Modern Darussalam Gontor membuka cabang-cabangnya. Dengan meningkatnya

¹⁵² *Serba-serbi Serba Singkat tentang Pondok Modern Gontor*, hlm.9

jumlah siswa tiap tahun berarti model seperti Pondok Pesantren ini mendapat kepercayaan masyarakat.

Saat ini sudah ada 20 Pondok Cabang di seantero Nusantara. Jumlah santri pada akhir tahun 2014 tercatat 22.300 santri/santriwati. Terakhir, saya memperoleh data dari bagian Sekretariat Pondok bahwa pada awal tahun ajaran 2014-2015 ini jumlah santri kurang lebih berjumlah 24.400 santri/santriwati.

Keberanian Pondok Modern Darussalam Gontor tidak meniru model dengan pesantren-pesantren saat itu dan tidak mengikuti model pendidikan yang diwajibkan pemerintah berakibat tidak diakui lembaga tersebut oleh pemerintah selama 80 tahun. Pondok Modern Darussalam Gontor telah mengalami masa-masa sulit seperti pasang surut jumlah santrinya, dituduh beraliran sekuler, dan sempat terhenti aktivitasnya saat pemberontakan PKI.

Namun demikian, ada masa sulit ada juga kemudahan-kemudahan, beberapa perguruan tinggi di luar negeri justru mengakui tamatan dan alumni Pondok Modern Darussalam Gontor. Tak lama setelah era reformasi bergulir, terbitlah surat pengakuan bahwa Pondok Modern Darussalam Gontor disamakan dengan sekolah umum pada tingkat yang sama. Surat keputusan dari Departemen Agama RI di tahun 1998 dengan nomor E.IV/PP.03.2/KEP/64/98 dan dari Departemen Pendidikan Nasional tahun 2000 dengan nomor surat Nomor 105/O/2000.¹⁵³

¹⁵³ Oleh Departemen Agama RI, pada tahun 2000, dibentuklah sebuah tim untuk penyetaraan (mu'adalah) pesantren-pesantren mengacu pada standar-standar pesantren modern seperti Gontor. Tim ini telah meluluskan beberapa pesantren yang secara penilaian dan persyaratan memenuhi.

Setelah meninggalnya para Trimurti, banyak orang yang menyangsikan kemampuan para pemimpin pondok penerusnya. Namun di bawah kepemimpinan Dr. K.H. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, K.H. Hasan Abdullah Sahal dan KH. Syamsul Hadi Abdan, S.Ag,¹⁵⁴ yang menerima mandat langsung dari Badan Wakaf Pondok, semua orang semakin yakin bahwa Pondok Modern Darussalam Gontor adalah pesantren milik umat yang dapat berkembang dan maju. Salah satu faktor pentingnya adalah faktor kepemimpinan yang solid dan kompak serta konsisten berpegang pada sunnah, disiplin, dan jiwa pondok.

Kini para alumni pesantren tersebut, tidak ragu-ragu lagi untuk dapat memasuki semua ranah disiplin ilmu di semua perguruan tinggi di Indonesia, baik swasta maupun negeri. Akses pendidikan tamatan Pondok Modern Darussalam Gontor juga cukup luas. Namun tidak sedikit pula yang melanjutkan studinya ke luar negeri, negara-negara Barat maupun ke Timur Tengah. Beberapa tokoh-tokoh dari para alumni juga mulai bermunculan pada tahun 1990-an, seperti; Dr. H. Hidayat Nur Wahid, M.A (Wakil Ketua MPR), Prof. Dr. H. Dien Syamsuddin, M.A (Ketua Umum MUI), Drs. Lukman Hakim Syaifuddin (Menteri Agama RI), Adnan Pandu Praja (Wakil Ketua KPK), dan KH. Hasyim Muzadi (Mantan Ketua Umum PBNU).

2. Sekolah dengan Sistem Pondok

¹⁵⁴ Telah terjadi beberapa pergantian salah satu Pimpinan Pondok sejak diputuskan Pimpinan Pondok yang melanjutkan usai Trimurti terakhir (KH. Imam Zarkasyi) meninggal pada tahun 1985. KH. Shoiman Lukmanul Hakim meninggal tahun 1999 diganti oleh KH. Imam Badri. Pada tahun 2006, KH. Imam Badri meninggal dunia dan digantikan sampai sekarang oleh KH. Syamsul Hadi Abdan.

Lima belas tahun yang lalu, ketika pertama kali diajak melihat Pondok Modern Darussalam Gontor, tergambar dalam benak saya pesantren itu hanyalah tempat belajar mengaji. Bangunannya sederhana. Fasilitas apa adanya. Kyainya bersahaja dan punya kharisma. Segala aktifitas seperti; masak, mencuci, semua dilakukan sendiri.

Namun apa yang saya saksikan kemudian sama sekali berbeda. Pada saat datang ke kampus malam hari, saya lihat bangunan-bangunan megah bertingkat. Lingkungannya juga bersih nyaman. Banyak anak-anak memadati depan gedung pertemuan ramai belajar sambil berdiri, ada juga yang sambil duduk. Pemandangannya seperti pasar malam yang sesak dengan para penuntut ilmu yang sedang belajar. Tak segan-segan mereka membaca dengan suara keras dan berulang-ulang untuk cepat menghafal. Ada juga yang bertanya pada guru yang senantiasa keliling dan menjawab jika ada siswa yang kesulitan memahami pelajaran. Lampu-lampu penerangan ditebar di mana-mana. Di setiap sudut ada santri yang belajar. Tidak ada yang kelihatan santai saat itu. Maklum minggu-minggu itu adalah hari ujian pertengahan tahun.

Meskipun secara gambaran fisik, seperti bangunan megah dan keadaan lingkungan yang nyaman, belum cukup dikatakan kalau pesantren itu modern. Ukuran modern tidak pada bangunan fisik, tapi pada metode dan pola manajemen. Begitupula ukuran maju dan berkualitas pondok tidak pada kemegahan bangunan dan kelengkapan fasilitas.

Sebenarnya Pondok Modern Darussalam Gontor yang mendapat sebutan Pondok Modern, ia sama halnya seperti pondok pesantren yang lainnya. Meski modern, ia tetap pondok atau pesantren. Balai Pendidikan Pondok Modern adalah pondok atau pesantren tempat mendidik pemuda-pemuda dan belajar ilmu pengetahuan agama dan umum.

Sebenarnya nama pondok aslinya adalah “*Darussalam*” yang berarti dalam bahasa Indonesia, kampung damai (*abode of peace*). Pesantren ini didirikan oleh Trimurti, Tiga Kyai Pengasuh, KH. Achmad Sahal, KH. Zainuddin Fananie, dan KH. Imam Zarkasyi, pada 26 Oktober 1926. Sedangkan nama “Gontor” adalah nama desa di selatan kota Ponorogo yang mempunyai arti “*nggon*” (tempat), dan “*ntor*” singkatan dari kotor.

Pondok Modern Darussalam Gontor dulunya adalah tempat yang kotor, dimana “*mo-limo*” (madat atau konsumsi narkoba, *madon* atau main wanita, *main* atau main kartu alias judi, maling atau mencuri, dan *minum* atau mabuk-mabukan), merajalela. Untuk memudahkan sebutan dalam kajian ini, selanjutnya saya lebih memilih menyebut Pondok Modern Darussalam Gontor dengan Pondok Modern Gontor.

Kedatangan siswa-siswa yang belajar di Pondok Modern Gontor, hakekatnya sama ia pergi mondok. Namun masih banyak orang yang suka membeda-bedakan antara mondok dan bersekolah. Pada prinsipnya, jiwa yang ditanamkan di pondok modern adalah jiwa pondok, sedang cara belajar di dalamnya diatur secara sekolah yang modern. Jadi, yang modern bukan

i'tiqod (faham/keyakinan) dalam agama. Yang modern adalah sistem pendidikan dan pengajarannya.

Dua puluh lima tahun silam, pemondokan santri saat itu hanya merupakan rumah biasa yang beratap genteng, berdinding anyaman bambu, berlantai tanah dan batu merah. Meskipun demikian keadaannya, setiap orang yang datang mengatakan dan menyebut pondok dengan “pondok modern”, yang kemudian kesan datang dari masyarakat bahwa metode yang dipakai adalah modern, sifat khas yang membedakan dengan pondok-pondok lain yang ada di seluruh Indonesia.

Sistem Pondok Modern Gontor mempunyai sifat, bentuk dan isi yang khas. Sifatnya; sebagai sumber hidup keagamaan yang tetap harus dipertahankan. Sedangkan bentuknya mengalami perubahan, modifikasi, inovasi, dengan tidak meninggalkan hidup kekeluargaan yang ada di dalamnya.

Demikian pula di Pondok Modern Gontor, sebagai tempat kediaman guru dan murid, merupakan sifat perguruan kepribadian bangsa Indonesia pada zaman dahulu, di mana guru-guru dan murid-murid selalu berdekatan, bersama-sama mengatur rumah, bersama-sama mengatur kebun dengan memelihara segala tanaman yang ada di dalamnya untuk dapat memajukan hidup keluarga, yang berarti menyempurnakan hidup manusia pula.

Dengan sistem pondok inilah, menurut keyakinan, akan banyak dicapai hasil dalam penyelenggaraan pendidikan dari pada sistem lainnya. Sedang isinya, dapat dimengerti, bahwa di dalam hasil ini pondok harus

terus berusaha untuk selalu memperbaiki dan menambah segala isinya, membuang yang tidak perlu dan memasukkan perbagai isi baru, agar dengan demikian dapat memperkembang dan memperkaya hidup dan penghidupan, agar santri-santrinya yang akan merupakan penyebar agama mendapatkan senjata di dalam masyarakat yang makin maju ini.¹⁵⁵

Tentang cara pelaksanaanya, tentu saja pondok perlu menyesuaikan diri dengan segala keadaan dan masyarakat yang dihadapinya. Begitulah keadaan pondok, dalam keadaan bagaimanapun juga, sifatnya tetap sebagai pondok, sebagai sumber dari hidup keagamaan harus tetap, sedang guna menyesuaikan dengan keadaan isinya harus mengalami perubahan, sesuai dengan keadaan alam sekitarnya agar hidupnya dapat subur dan menghasilkan buah yang diharapkan.

Dengan pengalaman dan bertambahnya wawasan, para Pendiri Pondok Modern Gontor, pada awal pembangunan pondok telah mengkaji berbagai lembaga pendidikan terkenal dan maju di luar negeri, yaitu Al-Azhar di Mesir, Pondok Syanggit di Mauritania, Universitas Muslim Aligarh di India, dan Santiniketan di India yang didirikan oleh Rabindranath Tagore. Kemudian keempat lembaga itu menjadi sintesa Pondok Modern Gontor mengacu pada kelebihanannya masing-masing.

Demi menjamin berlangsungnya kegiatan pendidikan di pesantren berjalan dengan baik dan aman, maka Pondok Modern Gontor tidak menempatkan santri dan santriwati dalam satu kampus yang dipisah dengan

¹⁵⁵ *Sejarah Pondok Modern Gontor*, hlm.286-287

tembok. Meskipun beberapa pesantren di tanah Jawa masih banyak yang menempatkan siswa dan siswi berada dalam satu lokasi pondok. Lokasi Pondok Modern Gontor khusus puteri jaraknya 100 km dari Pondok Modern Gontor untuk putera. Secara singkatnya, Pondok Modern Gontor sebagai sebuah lembaga pendidikan Islam yakni Pesantren memiliki spesifikasi tersendiri di antara lembaga-lembaga pendidikan pesantren lainnya. Di antara yaitu;

- a. Status pondok telah diwakafkan.
- b. Mempunyai jiwa dan filsafat hidup.
- c. Penguasaan Bahasa Arab dan Bahasa Inggris.
- d. Lebih mementingkan Pendidikan daripada Pengajaran.
- e. Sistem *Mu'allimin* dan Perguruan Tinggi Pesantren.
- f. Open Manajemen (keterbukaan) sangat ditekankan.
- g. Merupakan pondok Kaderisasi.
- h. Pondok adalah lembaga Perjuangan dan Pengorbanan.
- i. Pemisahan hak pribadi dan hak pondok yang jelas.
- j. Semua santri wajib tinggal di asrama.
- k. Semua warga pondok siap berdisiplin.
- l. Setiap kegiatan berdasarkan pada efektifitas dan efisiensi.
- m. Bersifat modern.

3. Nilai-Nilai Dasar Pondok Modern Gontor

Nilai-nilai dasar Pondok Modern Gontor merupakan ajaran-ajaran pokok Pondok Modern Gontor yang bersumber dari al-Qur'an dan al-

Sunnah dan yang bersumber dari tradisi pesantren itu sendiri. Nilai-nilai dasar itu berupa panca jiwa, motto, dan filsafat kehidupan Pondok Modern Gontor, sebagaimana akan dijelaskan berikut:

a. Panca Jiwa Pondok Modern Gontor

1) Jiwa Keikhlasan, jiwa ini berarti *sepi ing pamrih*, yakni berbuat sesuatu itu bukan karena didorong oleh keinginan memperoleh keuntungan tertentu. Segala pekerjaan dilakukan dengan niat semata-mata ibadah, *lillah*. Suasana keikhlasan meliputi seluruh kehidupan pesantren; kyai ikhlas dalam mendidik, santri ikhlas dididik dan mendidik diri sendiri, dan para pembantu kyai ikhlas dalam membantu menjalankan proses pendidikan. Jiwa keikhlasan ini mengajarkan bahwa pesantren adalah lapangan perjuangan dan pengorbanan, bukan tempat mencari penghidupan. Idealisme serta jiwa perjuangan dan pengorbanan didikkan di dalam pesantren dengan melalui penanaman jiwa keikhlasan ini.

2) Jiwa Kesederhanaan, sederhana tidak berarti pasif atau *nerimo* (Bahasa Jawa), tidak juga berarti bahwa itu untuk *dank arena* miskin dan melarat. Kesederhanaan itu berarti sesuai dengan kebutuhan dan kewajaran. Kesederhanaan mengandung nilai-nilai kekuatan, kesanggupan, ketabahan, dan penguasaan diri dalam menghadapi perjuangan hidup. Di balik kesederhanaan ini terpancar jiwa besar, berani maju, dan pantang mundur

dalam segala keadaan. Bahkan di sinilah hidup suburnya mental/karakter yang kuat yang menjadi syarat bagi suksesnya perjuangan dalam segala segi kehidupan.

3) Jiwa Berdikari, berdikari adalah jiwa kesanggupan menolong diri sendiri. Kesanggupan menolong diri sendiri ini tidak saja dalam arti bahwa santri sanggup belajar dan berlatih mengurus segala kepentingannya sendiri, tetapi pondok pesantren itu sendiri—sebagai lembaga pendidikan—juga harus sanggup berdikari, sehingga ia tidak menyandarkan kelangsungan hidupnya kepada bantuan atau belas kasihan pihak lain. Semua pekerjaan di dalam pondok dikerjakan oleh kyai dan para santri sendiri. Kemandirian pesantren tidak hanya dalam bidang finansial, tetapi dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran secara keseluruhan. Untuk mandiri tidak mesti sebuah pesantren itu harus kaya, sebab tidak mesti yang kaya itu mandiri. Kemandirian ini lebih merupakan suatu sikap mental di mana dengan bekal apa adanya sebuah pesantren itu dapat maju dan berkembang.

4) Jiwa *Ukhuwwah Diniyyah/Islamiyyah*, kehidupan di Pondok Modern Gontor diliputi suasana persaudaraan yang akrab, segala suka dan duka dirasakan bersama dalam jalinan persaudaraan sebagai sesama muslim. Tidak ada dinding yang dapat memisahkan antara mereka, meskipun mereka itu berbeda

latarbelakang suku, bahasa, aliran politik, dan lainnya. Penanaman ukhuwwah dilakukan melalui proses-proses interaksi dan silaturahmi yang intens antara seluruh penghuni pesantren dalam berbagai kegiatan yang diadakan, baik di asrama, kelas, masjid, arena olahraga, dll. Juga melalui berbagai kegiatan ketrampilan, kesenian, olahraga, berorganisasi, dll. Semua ini menjadikan santri selalu berinteraksi selama rentang waktu yang panjang, sehingga memungkinkan penanaman jiwa ukhuwwah islamiyah yang diharapkan.

- 5) Jiwa Bebas, Pondok Modern Gontor tidak mencetak santrinya hanya untuk menjadi pegawai, hanya untuk dapat melanjutkan studi ke tingkat lebih tinggi. Alumni Pondok Modern Gontor bebas dalam menentukan masa depan, bebas dalam memilih jalan hidup dan lapangan perjuangan di masyarakat. Bahkan bebas dari berbagai pengaruh negatif dari luar serta bersikap anti penjajahan. Kebebasan ini tidak boleh disalahgunakan menjadi terlalu bebas (*liberal*) sehingga kehilangan arah dan tujuan atau prinsip. Karena itu, kebebasan ini harus dikembalikan ke aslinya, yaitu bebas di dalam garis-garis disiplin yang positif, dengan penuh tanggung jawab; baik di dalam kehidupan Pondok Modern Gontor itu sendiri, maupun dalam kehidupan masyarakat. Kebebasan ini harus selalu didasarkan kepada

ajaran-ajaran agama yang benar berlandaskan kepada Kitab, Sunnah, dan ijma'.

b. Motto Pondok

- 1) Berbudi Tinggi, merupakan landasan yang ditanamkan oleh Pondok kepada seluruh santrinya. Ini merupakan inti dan tujuan utama dari seluruh proses pendidikan dan pengajaran yang diselenggarakan pesantren. Seluruh kegiatan di Pondok Modern Gontor harus mengandung unsur pendidikan akhlak karimah ini.
- 2) Berbadan Sehat, Pondok Modern Gontor adalah lembaga kaderisasi kepemimpinan. Seorang pemimpin haruslah sehat jasmani, di samping tentu saja sehat rohani. Dengan tubuh yang sehat seseorang akan dapat menjalankan tugas, peran, dan fungsinya dengan baik.
- 3) Berpengetahuan Luas, para santri dibekali dengan berbagai pengetahuan untuk menjadi bekal hidup mereka. Dengan bekal pengetahuan yang luas seseorang akan menjadi lebih arif dalam bersikap. Tetapi harus tetap diperhatikan bahwa berpengetahuan luas itu tidak boleh lepas dari berbudi luhur.
- 4) Berpikiran Bebas, berarti memiliki sikap terbuka dan bertanggung jawab dalam menghadapi persoalan apapun. Tetapi bebas di sini bukanlah bebas sebeb-bebasnya sehingga menjadi liberal. Kebebasan merupakan lambang kedewasaan dan kematangan. Seorang santri bebas untuk memilih lapangan

perjuangannya di masyarakat. Penerapan jiwa bebas di sini harus dilandasi dengan budi tinggi dan didasarkan pada ajaran-ajaran Islam yang benar yang didasarkan kepada Kitab dan Sunnah.

c. Falsafah Pondok Modern Gontor

1) Falsafah Kelembagaan, yaitu:

- a) Pondok Modern Gontor berdiri di atas dan untuk semua golongan.
- b) Pondok adalah lapangan perjuangan, bukan tempat mencari penghidupan.
- c) Pondok itu milik umat, bukan milik kyai.

2) Falsafah Kependidikan, yaitu:

- a) Apa yang dilihat, didengar, dirasakan, dialami, dan dikerjakan santri sehari-hari harus mengandung unsur pendidikan.
- b) Jadilah ulama yang intelek, bukan intelek yang tahu agama.
- c) Hidup sekali, hiduplah yang berarti.
- d) Berjasa tetapi jangan minta jasa.
- e) Sebesar-besar keinsafanmu, sebesar itu pula keuntunganmu.
- f) Mau dipimpin dan siap memimpin, patah tumbuh hilang berganti.

g) Berani hidup tak takut mati, takut mati jangan hidup, takut hidup mati saja.

h) Seluruh mata pelajaran harus mengandung pendidikan akhlak.

i) *In uridu illa al-islah.*

j) Sebaik-baik manusia ialah yang paling bermanfaat untuk sesamanya.

k) Pendidikan itu by doing, bukan by lips.

l) Perjuangan itu memerlukan pengorbanan: bondo, bahu, pikir, lek perlu sak nyawane.

m) *I'malu fawqa ma amilu.*

n) Hanya orang penting yang tahu kepentingan, dan hanya pejuang yang tahu arti perjuangan.

3) Falsafah Pembelajaran Pondok Modern Gontor

a) Metode lebih penting daripada materi, guru lebih penting daripada metode, dan jiwa guru lebih penting daripada guru itu sendiri (*al-tariqah ahammu min al-mâddah, al-mudarrisu ahammu min al-tariqah, wa ruh al-mudarrisi ahammu min almudarris*).

b) Pondok memberi kail, tidak memberi ikan.

c) Ujian untuk belajar, bukan belajar untuk ujian.

d) Ilmu bukan untuk ilmu, tetapi ilmu untuk amal dan ibadah.

e) Pelajaran di Pondok: agama 100% dan umum 100%.

Inilah nilai-nilai dasar yang harus dipelihara dan dipertahankan oleh Pondok Modern Gontor, sebagaimana telah disebutkan di atas. Sebab nilai-nilai ini adalah identitas primer Pondok Modern Gontor, tanpanya sebuah pesantren tidak lagi dapat disebut Pondok Modern Gontor dalam pengertian sebenarnya. Pengembangan Pondok Modern Gontor harus didasarkan dan tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai ini.

Pengembangan Pondok Modern Gontor tidak boleh mengarah pada menurunnya ruh keikhlasan; ia harus tetap dalam bingkai kesederhanaan. Pengembangan itu harus semakin memantapkan kemandirian pesantren; melalui berbagai usaha menggali potensi, baik internal maupun eksternal. Demikian pula dengan jiwa atau nilai-nilai lainnya, semuanya itu harus terwujud lebih nyata melalui pengembangan. Sebab pengembangan itu pada dasarnya adalah untuk memfasilitasi agar penanaman nilai-nilai dan ajaran-ajaran tersebut berlangsung lebih baik, lebih efektif dan efisien, dengan hasil yang lebih optimal. Pengembangan yang sebenarnya perlu dilakukan oleh pendidikan Pondok Modern Gontor agar tetap eksis dan survive di masa depan adalah setidaknya menyangkut masalah kelembagaan, kurikulum, sumber daya manusia, pendanaan, prasarana dan sarana.

4. Orientasi Pendidikan di Pondok Modern Gontor

“*Ke Gontor Apa Yang Kau Cari*”, slogan bernada pertanyaan tersebut terpampang jelas di atas jalan protokol pondok (depan balai pertemuan). Sekilas tersirat memberi pesan kepada setiap santri yang belajar di pondok, pada awal masuk pondok kalian jangan salah niat, dan kalian harus tahu apa

tujuan kalian masuk pondok. Pondok Modern Gontor mementingkan pendidikan daripada pengajaran. Di antara orientasi pendidikan di Pondok Modern Gontor, yaitu:

a. Kemasyarakatan

Segala apa yang akan dialami oleh anak dalam masyarakat, itulah yang dididikan di Pondok Modern Gontor. Segala tindakan dan pelajaran, bahkan segala gerak gerik yang ada di Pondok Pesantren ialah yang akan dijumpai dalam perjuangan hidup, atau akan ditemui dalam masyarakat.

Kemanfaatan hidup dalam masyarakatlah yang menjadi dasar pendidikan dan pelajaran yang ada di Pondok Modern Gontor. Semua manusia (individu) adalah untuk masyarakat, jadi jangan sampai seolah-olah menjauhi masyarakat. Tidak ada alasan untuk menjauhi masyarakat, karena mereka yang mengasuh, mengingang, dan membesarkan anak. Masyarakat lah yang kemudian akan menilai, mempertimbangkan dan menghargai usaha dan amal kita. Sedangkan keluarga adalah bagian dari masyarakat yang terkecil.¹⁵⁶

b. Hidup sederhana

Biasa hidup sederhana mulai makan, tidur, pakaian, hiburan, semuanya dilaksanakan secara sederhana dengan tidak usah mengganggu kesehatan. Sederhana, menurut ukuran pondok, adalah pokok keuntungan, ia dapat memudahkan penghidupan yang jujur

¹⁵⁶ Diktat dalam *Pekan Perkenalan Pondok Modern Gontor*, hlm.17

serta bersih. Sebaliknya, mewah tanpa batas, mudah terpengaruh ke arah jalan kejahatan dan menyebabkan mudah lupa pada manusia, tanggungjawab dan bersyukur.

Dalam pemahaman santri yang selalu disampaikan bahwa hidup sederhana, bukan menunjukkan miskin; sederhana, bukan berarti melarat. Hidup mewah, bukan berarti hidup yang bermanfaat, kemewahan bukan sekali-kali kehormatan; bahkan mungkin sebaliknya.

Di antara hidup sederhana; seperti makan harus antri, membawa piring-piring sendiri, dicuci dan disimpan sendiri. Nasi dan lauknya pun sederhana tidak bermewah-mewah. Yang penting cukup mendorong menjadi “*dari badan yang sehat akan terpancar pikiran yang sehat*”. Kemudian dari cara berpakaian, biar memakai yang lama, asal bersih. Tidak memakai pakaian yang model-model, bergaya *trend* masa kini, menyolok dan tampil beda sendiri. *Kholif tu’rof*, dengan gaya berbeda maka akan menarik perhatian orang lain dan terkenal.¹⁵⁷

c. Tidak berpartai

Kenapa pondok awal-awal sudah tidak mau berpartai. Salah satu sebayang tak dapat dipungkiri dari sebab kemunduran suatu umat, ialah: timbulnya pertentangan serta perpecahan di dalam kalangan umat itu sendiri. Politik pecah belah kolonial Belanda amat mendalam

¹⁵⁷ Diktat dalam *Pekan Perkenalan Pondok Modern Gontor*, hlm.15

meresap dalam hati. Politik adu domba dan pecah belah di kalangan bangsa kita telah berurat akar sedalamnya. Untuk menghindari perpecahan itu, pondok tidak memihak kepada suatu partai apapun. Agar supaya berpikiran bebas. Bahkan perpecahan kesukuan pun disingkirkan jauh-jauh.

Di Pondok Modern Gontor, mereka semua tunggal guru, tunggal pondok, tunggal pendidikan, dan berpikiran bebas. Santri yang tinggal di dalam pondok, hanya mengenal satu organisasi pelajar dan satu organisasi kepanduan. Organisasi pelajar dulu namanya “*Raudhatul Muta'allimin*”, lalu berubah dan melebur jadi organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII). Terakhir, organisasi ini independen untuk melangsungkan dan membantu kegiatan kepengasuhan. Organisasi ini diberi nama *Organisasi Pelajar Pondok Modern (OPPM)*.

Dengan slogan “*Pondok Berdiri di atas dan untuk golongan*”, menegaskan bahwa pesantren ini bukan kepunyaan sesuatu partai atau golongan, tetapi Pondok Modern Gontor adalah kepunyaan seluruh Umat Islam.¹⁵⁸

d. Tujuan Pokok Ke Pondok Pesantren ialah: *Ibadah, Tholabul-Ilmi* Bukan untuk Menjadi Pegawai

Pondok Modern Gontor tidak mendidikan agar supaya pemuda-pemudanya menjadi pegawai, tetapi menganjurkan agar supaya giat

¹⁵⁸Diklat dalam *Pekan Perkenalan Pondok Modern Gontor*, hlm.18

dan bersemangat dalam *tholabul ilmi* (menuntut ilmu) yang bermanfaat bagi masyarakat.

Tentang kemudian harinya, bisa menjadi pegawai, tingkat berapa, sama sekali tidak menjadi dasar fikiran. Bahkan diharap para pelajar pada hari depannya, dapat menjadi orang yang cakap memimpin suatu usaha atau organisasi, serta dapat memimpin teman-temannya yang membutuhkan pimpinan, boleh pula menjadi orang yang mempunyai banyak pegawai.

Hal ini dapat dilihat dari perkembangan perekonomian, perdagangan dan perusahaan, serta tokoh-tokoh pemimpin juga ada; semuanya tidak terlalu tergantung pada pelajarannya yang khusus bagi pekerjaan itu, tetapi tergantung kepada Pendidikan Jiwa dan Karakternya. Dalam pada itu, tidak tanggung-tanggung pula jika ada di antara mereka yang kebetulan menjadi pegawai.¹⁵⁹

B. Paparan Data

1. Perencanaan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan Di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo
 - a. Visi, Misi, dan Tujuan Pondok Modern Gontor

Pendidikan kaderisasi kepemimpinan merupakan salah upaya merubah pola pikir, pola sikap, dan pola perilaku guru, dari yang negatif menuju positif. Perubahan tersebut bisa diamati dalam kehidupan sehari-hari, sejauh mana seseorang mampu berpikir,

¹⁵⁹ Diktat dalam *Pekan Perkenalan Pondok Modern Gontor*, hlm.20

bersikap, dan berperilaku positif dalam menyelesaikan problema hidup, dan kehadirannya mampu memberikan kemanfaatan sebanyak mungkin bagi guru. Dia tidak hanya hidup, tetapi juga menghidupi, bergerak dan menggerakkan, berjuang dan memperjuangkan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh H. Agus Budiman, M.Pd, bahwa:

“Dalam kaitan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Gontor, pola pikir, pola sikap, dan pola perilaku diwarnai oleh jiwa dan filsafat hidup, ajaran, sistem, kegiatan, dan disiplin di Gontor. Kader-kader guru di gembeng untuk berkorban demi kelangsungan pondok dan tegaknya agama Allah SWT. Dan ini pula yang dimaksud dengan pendidikan mental dan karakter Gontory, yang melahirkan generasi unggul, pemimpin umat, sekaligus pendidik dan pejuang”.¹⁶⁰

Hal senada juga dikemukakan oleh oleh KH. Syamsul Hadi Abdan, S.Ag, bahwa:

“Gontor adalah ladang perjuangan ladang ibadah dan pembentukan kepemimpinan umat disinilah para kader kader umat di bentuk dan di gembeng dengan menanamkan nilai nilai islam dan *akhlakul karimah* dan bermental karakter islami”.¹⁶¹

Pondok Modern Gontor, sejak awal berdirinya, telah meletakkan dasar keyakinan, bahwa inti pendidikan adalah menanamkan akhlak mulia, yang bersumber dari aqidah yang benar dan syariah yang lurus.

Dimana hal ini tergambar dalam visi, misi, dan tujuan Pondok Modern Gontor, sebagai berikut:

¹⁶⁰ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, H. Agus Budiman, M.Pd, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, tanggal 31 Juli 2018, Jam 19.00 WIB.

¹⁶¹ Wawancara dengan Pimpinan Pondok Modern Darussalam Gontor, KH. Syamsul Hadi Abdan, S.Ag, tanggal 01 Agustus 2018, di Kediannya, Jam 08.30 WIB.

- 1) Visi Pondok Modern Gontor, yaitu sebagai berikut: sebagai lembaga pendidikan pencetak kader-kader pemimpin umat; menjadi tempat ibadah *Talab al-ilmu*; dan menjadi sumber pengetahuan islam, bahasa al-Quran, dan ilmu pengetahuan umum, dengan tetap berjiwa pondok.
- 2) Misi Pondok Modern Gontor, yaitu: 1). Membentuk generasi yang unggul menuju terbentuknya *khairul ummah*; 2). Mendidik dan mengembangkan generasi mukmin, muslim yang berbudi tinggi, berbadan sehat, berpengetahuan luas, dan berfikiran bebas, serta berkhidmat kepada masyarakat; 3) Mengajarkan ilmu pengetahuan agama dan umum secara seimbang menuju terbentuknya ulama yang intelek; dan 4). Mewujudkan warga negara yang berkepribadian Indonesia yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT.
- 3) Tujuan Pondok Modern Gontor, yaitu: 1). Terwujudnya generasi yang unggul menuju terbentuknya *khairul ummah*; 2). Terbentuknya generasinya mukmin-muslim yang berbudi tinggi, berbadan sehat berpengetahuan luas, dan berfikiran bebas, serta berkhidmat kepada masyarakat; 3). Lahirnya ulama intelek yang memiliki keseimbangan dzikir dan pikir; dan 4). Terwujudnya warga negara yang berkepribadian Indonesia yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT.

b. Merumuskan Tujuan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan Sesuai Dengan Visi, Misi, dan Tujuan Pondok Modern Gontor

Selain memiliki visi, misi, tujuan diatas, dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan kepada kader-kadernya, Pondok Modern Gontor juga memiliki tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan sebagai bentuk cita-cita akan keberhasilan sebuah pendidikan, melalui tujuan yang dikonsepsi ini. Dalam al-Qur'an telah diterangkan tentang tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan sebagaimana yang diterapkan di Pondok Modern Gontor, sebagaimana Firman Allah SWT, dalam surat al-Baqarah, ayat:124, yang berbunyi:

وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ ۗ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ
إِمَامًا ۗ قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي ۗ قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ

Artinya:

Dan (ingatlah), ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat (perintah dan larangan), lalu Ibrahim menunaikannya. Allah berfirman: “Sesungguhnya Aku akan menjadikanmu imam bagi seluruh manusia”. Ibrahim berkata: “(Dan saya mohon juga) dari keturunanku”. Allah berfirman: “Janji-Ku (ini) tidak mengenai orang yang zalim”.

Ayat diatas menjelaskan, bahwa Pondok Modern Gontor sebagai lembaga pendidikan kaderisasi kepemimpinan, sengaja dibentuk menjadi tempat berlatih hidup yang ideal, yaitu kehidupan calon-calon pemimpin umat, sehingga apa yang dilihat, apa yang didengar, apa yang dikerjakan, dan apa yang dirasakan, sengaja didesain dan ditata untuk mendidik generasi kader-kader kepemimpinan di masa yang

akan datang. Sebagaimana yang dikemukakan oleh KH. Syamsul Hadi

Abdan, S.Ag, bahwa:

“Pondok Modern Gontor dengan kemajuan yang dirasakan tetap tidak melupakan dan lalai akan pendidikan kaderisasi kepemimpinan. Yang menjadi pertanyaan adalah apakah yang tumbuh itu sebaik dan seperti yang hilang atautkah yang mengganti itu lebih baik atau paling tidak sama dengan yang diganti Maka mengingat akan hal itu para pendiri Pondok Modern Gontor, telah mempersiapkan dari jauh-jauh hari dengan menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan”.¹⁶²

Adapun tujuan dari pendidikan kaderisasi kepemimpinan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, adalah sebagai berikut:

“Gontor melihat bahwa, kepemimpinan adalah sumber dari kemaslahatan umat. Bahkan problema umat sampai saat ini adalah kepemimpinan. Maka, melalui visi dan misi Gontor, Pondok Modern Gontor mencetak dan membentuk pemimpin yang kuat dan kokoh, pemimpin yang memiliki jiwa dan filsafat hidup yang mulia, ajaran yang benar dan terlibat dalam totalitas kehidupan di Gontor, dengan disiplin yang tinggi. Pada prosesnya, Gontor menjalankan misi tersebut dengan segala sesungguhnya dan kerja keras. Dan hasilnya, sungguh patut disyukuri, karena para alumninya telah mampu berkiprah di berbagai lini kehidupan, mulai dari pemimpin tingkat nasional sampai yang berada di pelosok yang sepi. Dalam rumus Gontor, orang-orang yang berada meskipun di kampung atau surau kecil tetapi dia mendidik dan berjuang dengan penuh keikhlasan, istiqomah dan kesungguhan adalah orang-orang besar, yang tidak kalah surganya dengan orang-orang di tingkat nasional”.

Hal senada juga dikemukakan oleh oleh KH. Syamsul Hadi

Abdan, S.Ag, bahwa:

¹⁶² Transkrip Wejangan dan Nasehat KH. Syamsul Hadi Abdan, S.Ag (Pimpinan Pondok Modern Gontor) setelah Sholat Maghrib, di Masjid Pusaka, bersama dengan Dewan Guru Pondok Modern Gontor, Tahun 2016.

“Adapun tujuan dari pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor adalah untuk mempersiapkan calon pemimpin masa depan yang berakhlak karimah yang berjiwa pondok pesantren dan siap untuk memperjuangkan nilai-nilai kepondok modernan”.¹⁶³

Adapun tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor dapat dijabarkan dalam poin-poin berikut:

- 1) Menyiapkan generasi pemimpin yang ber-*akhlak karimah* dan multi talenta. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, bahwa:

“Kader pemimpin di Pondok Modern Gontor, harus dibekali dengan berbagai hal sebanyak mungkin, bekal ilmu pengetahuan, pengalaman, wawasan, kepribadian yang tangguh dan yang paling utama dari semua itu adalah akhlaq serta taqwa kepada Allah. Bekal ini akan menjadi senjatanya dalam melaksanakan tugas-tugas”.¹⁶⁴

- 2) Membentuk dan mencetak kader-kader pemimpin umat yang kuat dan kokoh serta memiliki loyalitas dan integritas yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, bahwa:

“Mendidik kader pemimpin harus dengan jiwanya, tidak cukup hanya dengan kecakapan lahiriah semata. Bagaimana kader mempunyai kecerdasan spiritual, ketangguhan mental, kepribadian luhur, berwawasan luas, mempunyai kecakapan dalam banyak hal, kebersihan hari,

¹⁶³ Wawancara dengan Pimpinan Pondok Modern Darussalam Gontor, KH. Syamsul Hadi Abdan, S.Ag, tanggal 01 Agustus 2018, di Kediannya, Jam 08.30 WIB.

¹⁶⁴ Transkrip Wejangan dan Nasehat Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A (Pimpinan Pondok Modern Gontor) dalam Kegiatan Muskar Wakil Pengasuh Pondok Cabang Gontor, pada tanggal 21 Mei 2004.

kejujuran niat, kualitas ibadah yang baik dll, karena semua itu akan menjadi sumber energi baginya kelak”¹⁶⁵

- 3) Membentuk dan menyiapkan pemimpin yang memiliki jiwa dan filsafat hidup yang mulia, ajaran yang benar dan terlibat dalam totalitas kehidupan di Pondok Modern Gontor. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, bahwa:

“Kader pemimpin bukan pegawai ataupun sekedar pekerja dan pelaksana, jangan diperlakukan seperti pegawai, diblebek pekerjaan tanpa pendekatan dan pembinaan. Kader adalah masa depan kita, karena itu harus dibina dengan sungguh-sungguh, dengan ketegasan, kekerasan dan kadang kita harus tega memberikan tugas dan keputusan yang dianggap berat, semua itu untuk ketahanan dan kemaslahatannya, agar mempunyai ketangguhan mental dan jiwa. Kader juga harus banyak dikasih tugas, dibekali wawasan pengalaman, pemikiran dan keilmuan, agar mempunyai kesadaran dan tanggungjawab”¹⁶⁶

- 4) Membentuk dan mencetak kader-kader pemimpin yang memiliki disiplin yang tinggi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, bahwa:

“Kader pemimpin harus terus dikendalikan dan dievaluasi. Jangan sampai dilepaskan tanpa kendali, hingga menyimpang dari ketentuan. Diberi wewenang, dijelaskan batasan-batasannya dan dievaluasi kesalahannya, dengan

¹⁶⁵ Transkrip Wejangan dan Nasehat Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A (Pimpinan Pondok Modern Gontor) dalam Kegiatan Muskar Wakil Pengasuh Pondok Cabang Gontor, pada tanggal 21 Mei 2004.

¹⁶⁶ Transkrip Wejangan dan Nasehat Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A (Pimpinan Pondok Modern Gontor) dalam Kegiatan Muskar Wakil Pengasuh Pondok Cabang Gontor, pada tanggal 21 Mei 2004.

demikian dia akan terbina dengan efektif dan meningkat kualitasnya”.¹⁶⁷

Dengan adanya tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan diatas, diharapkan nantinya akan terbentuk kader-kader pemimpin umat yang handal, memiliki loyalitas dan integritas yang tinggi terhadap Pondok Modern Gontor dan umatnya. Kader pemimpin tersebut, yang nantinya akan menjadi motor penggerak utama dan akan menggerakkan, hidup dan menghidupi, berjuang memperjuangkan ajaran Pondok Modern Gontor dan nilai nilainya, yaitu Islam, dengan kebesaran Allah SWT, jiwa dan filsafat hidupnya, ajaran, system, kegiatan dan disiplinnya akan mewarnai seluruh lini kehidupannya.

c. Membuat Kebijakan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpin di Pondok Modern Gontor

Untuk menjamin terlaksananya tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor yang telah dirancang tersebut, Pondok Modern Gontor juga menguatkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan dengan kebijakan yang harus dilaksanakan oleh para kader-kadernya. Kebijakan tersebut, merupakan otoritas Pimpinan Pondok, karena Pimpinan Pondok merupakan sentral figure utama dalam menata dan mendesain pendidikan kaderisasi

¹⁶⁷ Transkrip Wejangan dan Nasehat Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A (Pimpinan Pondok Modern Gontor) dalam Kegiatan Muskar Wakil Pengasuh Pondok Cabang Gontor, pada tanggal 21 Mei 2004.

kepemimpinan bagi para kadernya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Riza Ashari, M.Pd.I, bahwa:

“Pimpinan Pondok, menjadi sentral figure yang memiliki otoritas dalam menata kehidupan Pondok Modern Gontor. Pimpinanlah yang menentukan visi, misi, nilai, jiwa, dan orientasi, dan filsafat hidup di Pondok Gontor. Bahkan, Pimpinan pula yang harus merumuskan langkah-langkah kebijakan yang akan diambil dalam mendidik kader-kadernya. Dan disini pulalah Pimpinan Pondok bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan dalam mengkader”.¹⁶⁸

Hal senada juga dikemukakan oleh KH. Masyhudi Subari, M.A, bahwa:

“Masjid sebagai pusat peradaban, dan Pimpinan Pondok sebagai sentral figure bagi seluruh penghuni Pondok Modern Gontor, Pimpinan Pondok adalah nahkoda dalam setiap gerakan dan kegiatan di Pondok Modern Gontor, termasuk dalam pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor”.¹⁶⁹

Dalam membuat kebijakan pendidikan kaderisasi kepemimpinan bagi kader-kadernya, Pimpinan Pondok Modern Gontor tentunya telah mempersiapkan dengan sangat matang. Kebijakan-kebijakan tersebut tetap berpegang teguh kepada panca jiwa dan panca jangka yang telah ditanamkan dengan sangat mendalam di Pondok Modern Gontor. Sebagaimana yang dikemukakan oleh H. M. Adib Fuadi Nuriz, M.A, M.Phil, bahwa:

Kebijakan yang telah diterapkan oleh Pimpinan Pondok dalam mendidik dan membina para kader-kadernya, tetap berpegang

¹⁶⁸ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, Riza Ashari, M.Pd.I, tanggal 03 Agustus 2018, di Kediannya, Jam 18.30 WIB.

¹⁶⁹ Wawancara dengan Direktur KMI Pondok Modern Darussalam Gontor, KH. Masyhudi Subari, M.A, tanggal 19 Agustus 2018, di Kantor KMI Pondok Modern Darussalam Gontor, Jam 08.30 WIB.

teguh kepada panca jiwa, motto pondok, dan panca jangka yang telah diterapkan dan ditanamkan kepada para kader-kadernya dengan sangat mendalam. Saya yakin, sekiranya pondok ini, diteruskan oleh para penerusnya dengan tetap berpegang teguh pada tiga hal tersebut, Pondok ini akan tetap maju dan abadi. Namun apabila ditinggalkan, maka saya yakin Pondok ini tidak akan maju dan abadi.¹⁷⁰

Dari paparan diatas, menunjukkan bahwa kebijakan pendidikan kaderisasi kepemimpinan sepenuhnya dipegang kendali oleh Pimpinan Pondok Modern Gontor, kebijakan tersebut diberikan agar kader-kader pemimpin di Pondok Modern Gontor dapat menjadi kader yang kuat dan kokoh, yang berlandaskan kepada panca jiwa, motto pondok, dan panca jangka. Adapun kebijakan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor adalah sebagai berikut:

1) Memegang prinsip “siap dipimpin dan siap memimpin”.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, bahwa:

“Ketulusan komitmen, dedikasi dan loyalitas kita sebagai kader Pondok akan diuji oleh waktu dan kenyataan. Mungkin seseorang bisa menjadi kader yang aktif saat mendapat kesempatan memimpin (pondok cabang contohnya), tetapi ketika harus ada mutasi fungsi, pindah ke tempat lain, atau mungkin ketika fasilitas yang sudah biasa didapatkan dikurangi masihkah ia tulus berjuang secara total?. Bisakah seorang kader bersikap seperti shahabat Kholid bin walid yang tetap berperang di jalan Allah dengan gigih baik ketika menjadi panglima maupun setelah dicopot oleh Umar bin Khottab dan digantikan oleh Saad bin Abi Waqosh, sehingga hanya menjadi prajurit biasa?. Bisakah setiap kader tulus menerima dan

¹⁷⁰ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, H. M. Adib Fuadi Nuriz, M.A, M.Phil, tanggal 05 Agustus 2018, di Kediannya, Jam 20.30 WIB.

melaksanakan semboyan Pondok “Siap dipimpin dan siap memimpin“ ? Semua itu akan diuji oleh waktu dan kenyataan”.¹⁷¹

2) Memberikan kesempatan kepada para kader untuk berkembang

dan mengembangkan dirinya, dan tidak takut disaingi.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh H. Saeful Anwar, M.Pd.I,

bahwa:

“Mengkader berarti memberikan kesempatan kepada orang lain untuk berkembang dan mengembangkan dirinya. Lebih dari itu, pemimpin yang mengkader berarti pemimpin yang tidak takut disaingi, berarti juga pemimpin yang senang apabila muncul orang-orang yang lebih baik dari dirinya untuk nantinya bisa melanjutkan kepemimpinannya, pemimpin inilah yang disebut sebagai pemimpin yang berjiwa besar dan berjiwa mulia”.¹⁷²

3) Keterpanggilan untuk menjadi kader-kader Pondok Modern

Gontor dan Umat Islam. Sebagaimana yang dikemukakan oleh

H. Saeful Anwar, M.Pd.I, bahwa:

“Pendidikan kaderisasi kepemimpinan, tidak akan berjalan dengan baik, apabila para kader-kader tersebut tidak terpenggil hatinya untuk dikader, bahkan sampai tingkatan hobby, yaitu senang dan bangga bila bisa dikader. Keterpanggilan ini tidak begitu saja bisa muncul bagi para kader, karena keterpanggilan ini sangat ditentukan oleh cita-cita yang dimiliki oleh para kader, jika para kader kepemimpinan hanya memiliki cita-cita yang pendek, idealisme yang rendah, jiwa yang kerdil, maka tidaklah mungkin pada kader tersebut terpenggil untuk dikader

¹⁷¹ Transkrip Wejangan dan Nasehat Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A (Pimpinan Pondok Modern Gontor) dalam Kegiatan Muskar Wakil Pengasuh Pondok Cabang Gontor, pada tanggal 21 Mei 2004.

¹⁷² Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, H. Saeful Anwar, M.Pd.I, tanggal 14 Agustus 2018, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, Jam 20.30 WIB.

menjadi pemimpin yang akan meneruskan estafet kepemimpinan di Pondok maupun di Umatnya”.¹⁷³

- 4) Para kader mampu menyatukan dirinya dengan jiwa dan filsafat, idealisme, dan orientasi Pondok Modern Gontor. Sebagaimana yang dikemukakan oleh H. Saeful Anwar, M.Pd.I, bahwa:

Dalam konsep pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, para kadernya harus mampu menyatukan dirinya dengan jiwa dan filsafat, idealisme, dan orientasi Pondok ini, sehingga mereka benar-benar bisa bertanggungjawab terhadap maju mundur Pondok ini. Memang tidak mudah untuk menyatu, karena generasi sekarang bukanlah peletak dasar, dan pencetus ide. Akan tetapi, hal itu bisa dilakukan bila seorang kader bebarbenar masuk dalam jiwa dan filsafat serta idealisme Pondok ini.

Dengan adanya kebijakan-kebijakan yang diberikan kepada kader-kader pemimpin di Pondok Modern Gontor, dalam hal ini guru, diharapkan nantinya dapat menyentrumkan jiwa dan raganya untuk dapat menjadi kader-kader pemimpin yang dibutuhkan oleh Pondok dan umat. Semakin banyak menyentrum para kader dengan kebijakan-kebijakan, maka semakin banyaklah para kader akan mengerti dan memahami tujuan dari dirinya dikader sebagai seorang pemimpin.

- d. Menetapkan Sarana Kegiatan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan

Dalam setiap kegiatan yang ada di Pondok Modern Gontor, di desain dan ditata, serta di tanamkan nilai pendidikan, terlebih dalam pendidikan kaderisasi kepemimpinan, dimana dalam setiap kegiatan

¹⁷³ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, H. Saeful Anwar, M.Pd.I, tanggal 14 Agustus 2018, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, Jam 20.30 WIB.

yang telah ditetapkan, seluruh guru, sebagai kader-kader pemimpin, terlibat secara aktif dalam mengikuti kegiatan tersebut, contohnya dalam kegiatan *Khutbatul Arsy*, seluruh guru terlibat dalam kegiatan ini, karena di dalam kegiatan tersebut terdapat nilai-nilai pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang ditanamkan, yaitu: kemasyarakatan, partisipasi, kebersamaan, tanggung jawab, dan lain-lain. Sebagaimana yang dikemukakan oleh H. Agus Budiman, M.Pd, bahwa:

“Dalam setiap kegiatan di pondok, seluruh guru terlibat secara aktif dalam kegiatan tersebut, hal ini dikarenakan guru merupakan aktor utama dalam membina, mengontrol dan mengerahkan santri dalam kegiatan tersebut, dan juga untuk mendidik dan menumbuhkan jiwa kepemimpinan yang dimiliki oleh guru, karena mereka adalah kader-kader yang nantinya akan menjadi pemimpin, baik di Pondok ini, maupun di masyarakatnya”.¹⁷⁴

Dengan banyaknya kegiatan, yang harus diikuti oleh kader-kader kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, diharapkan mampu mengembangkan dan membangun rasa tanggung jawab, kebersamaan, kemandirian, seni, ketangkasan dan lain-lain. Disini pulah, para kader kepemimpinan terbina dan terbimbing, karena mereka bukan hanya diberikan kail untuk dapat memimpin, namun juga diberikan umpan, agar mereka dapat memanfaatkannya dengan baik, dari semua kegiatan yang ada di Pondok ini. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dr. H. Nur Hadi Ihsan, MIRKH, bahwa:

¹⁷⁴ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, H. Agus Budiman, M.Pd, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, tanggal 31 Juli 2018, Jam 19.00 WIB.

“Kegiatan-kegiatan yang diikuti oleh para kader, merupakan salah unsur dalam mendukung terlaksananya pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok ini, namun pilihlah kegiatan yang positif dan semua itu ada tujuannya dan juga mendidik, seperti kegiatan kepramukaan, panggung gembira, ekstrakurikuler. Dengan kegiatan yang banyak tersebut, diharapkan dapat membentuk kader-kader pemimpin yang militan. Selain kegiatan harian, ada juga kegiatan dengan pengarahan di setiap tahunnya bagi para kader tersebut, mereka di bina langsung oleh Pimpinan Pondok, untuk menanamkan nilai-nilai kepondok modernan, karena mereka garda terdepan pondok dan umat”¹⁷⁵.

Dengan adanya kegiatan yang padat di Pondok Modern Gontor dalam mengimplementasikan pendidikan kaderisasi kepemimpinan bagi para kadernya, dapat memberikan pemahaman bagi mereka akan slogan, “sebesar keinsfanmu sebesar itu pula keuntunganmu” dan “kegontor apa yang kau cari”, dimana dalam slogan tersebut memberikan pemahaman bagi para kader kepemimpinan agar terus mengembangkan potensi kepemimpinannya dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang ada di pondok untuk mendapatkan pengalaman dan membentuk karakter kepemimpinan dan kepribadiannya yang berakhlak karimah, serta berjiwa penggerak.

Adapun kegiatan-kegiatan bagi para guru (kader-kader pemimpin) yang menjadi rutinitas untuk selalu diikuti adalah sebagai berikut:

¹⁷⁵ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, Dr. H. Nur Hadi Ihsan, MIRKH, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, tanggal 06 September 2018, Jam 20.00 WIB

Tabel 4.1
Kegiatan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan
Di Pondok Modern Gontor

NO	SARANA KEGIATAN
1	Penataran Guru Baru
2	Ta'hil dan Tarjih
3	Orientasi Pengajaran Bagi Seluruh Guru
4	Keliling Mengontrol Santri Belajar Malam Hari
5	Bakti Sosial
6	Kultum dan Diskusi
7	Seminar dan Workshop
8	Wirakarya
9	Mahadasa Band
10	Pembimbing Panggung Gembira dan Drama Arena
11	Pembimbing Lomba
12	Pembimbing Rayon
13	Pembimbing Konsulat
14	Pembimbing Kepramukaan
15	Pembimbing Muhadhoroh
16	Pembimbing Pelajaran Sore
17	Pembimbing Club-Club Ekstrakurikuler
18	Wali Kelas
19	Panitia Ujian Pelajaran Sore
20	Panitia Ujian Pelajaran Pagi
21	Wakil Pengasuh Pondok Cabang Gontor
22	Direktur dan Wakil Direktur KMI
23	Ketua dan Wakil Ketua Yayasan
24	Ketua dan Wakil Ketua IKPM
25	Rektor dan Wakil Rektor Universitas Darussalam Gontor
26	Staf Universitas Darussalam Gontor
27	Staf Unit Usaha di Pondok Modern Gontor
28	Staf BKSM

29	Staf Pengasuhan Santri
30	Staf KMI
31	Staf Sekretaris Pimpinan
32	Staf Administrasi
33	Dewan Mahasiswa

e. Menetapkan Kualifikasi Kepemimpinan Pondok Modern Gontor

Salah satu dari butir panca jangka Pondok Modern Gontor adalah kaderisasi, hal ini menunjukkan akan kesadaran pentingnya pendidikan kaderisasi kepemimpinan dalam membina dan menyiapkan kader bagi kelangsungan dan kemajuan Pondok Modern Gontor dan masyarakat. Karena itu kader harus disiapkan dan dibina serta dilatih, tidak bisa ditunggu muncul dengan sendirinya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh KH. Syamsul Hadi Abdan, S.Ag, bahwa:

“Dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinannya, Pondok Modern Gontor memiliki standard kepemimpinan yang sudah di tanamkan semenjak berdirinya Pondok ini, yaitu ikhlas; selalu mengambil inisiatif; membuat jaringan kerja; dipercaya; bekerja keras; menguasai permasalahan dan menyelesaikannya; memiliki integritas tinggi; memiliki nyali; jujur dan siap berkorban; tegas, cerdas dalam melihat mendengar, mengevaluasi, mampu berkomunikasi, baik dalam bermuamalah; itulah standard kualifikasi pemimpin di Gontor yang sudah di terapkan dari awal berdiri, semua terbentuk dengan binaan dan pengarahan serta kegiatan yang ada”.¹⁷⁶

Dengan demikian, sebagai lembaga pendidikan kaderisasi kepemimpinan, Pondok Modern Gontor telah meletakkan standard

¹⁷⁶ Wawancara dengan Pimpinan Pondok Modern Darussalam Gontor, KH. Syamsul Hadi Abdan, S.Ag, tanggal 01 Agustus 2018, di Kediannya, Jam 08.30 WIB.

dan dasar-dasar kepemimpinan bagi para guru (kader-kader pemimpin) melalui pengalaman panjang dengan kualifikasi tertentu. Yang dimaksud dengan kualifikasi kepemimpinan tersebut adalah kecakapan dan keterampilan. Adapun kualifikasi kepemimpinan bagi guru (kader-kader pemimpin) di Pondok Modern Gontor, adalah sebagai berikut:

1) Ikhlas

Pemimpin yang berkarakter dan pejuang ini, akan bisa terbentuk bila mereka memahami hakekat keikhlasan, yang tidak saja difahami melalui pengajaran-pengarahan, tetapi juga melalui berbagai pelatihan, penugasan, pengawalan, suritauladan, dan pendekatan. Dalam kaitan ini, seorang pemimpin hendaknya memahami betul hakekat makna keikhlasan dan bagaimana cara menanamkan keikhlasan dalam diri sendiri maupun kepada santri serta bagaimana cara menciptakannya melalui keikhlasan dalam Pondok Modern Gontor. Sebagaimana yang dikemukakan oleh KH. Syamsul Hadi Abdan, S.Ag, bahwa:

“Menjadi seorang pemimpin itu harus ikhlas dalam memimpin tapi ikhlas yang aktif bukan yang pasif. Ikhlas aktif adalah ikhlas yang bekerja dengan tulus tanpa ada sebuah harapan pujian orang, jangan pernah bangga dengan sedikit amal kadang bercampur dengan ria”¹⁷⁷

Ikhlas yang dimaksud disini adalah ikhlas yang aktif yang diwujudkan dengan berbagai gerakan dan kegiatan dalam

¹⁷⁷ Wawancara dengan Pimpinan Pondok Modern Darussalam Gontor, KH. Syamsul Hadi Abdan, S.Ag, tanggal 01 Agustus 2018, di Kediannya, Jam 08.30 WIB.

kehidupan kita, yang di motivasi dengan kesungguhan; kerja keras, berpikir, keras, bersabar keras dan berdoa keras. Dan inilah ikhlas yang sesungguhnya ikhlas yang dinamis dan produktif. Ikhlas yang melahirkan cita-cita besar dan karya-karya yang bermanfaat untuk orang lain.

2) Selalu mengambil inisiatif

Pemimpin hendaknya selalu mengambil inisiatif dalam setiap keputusan dan kegiatan. Yang di maksud dengan inisiatif adalah supaya berfikir cepat dan keras untuk mencari sekian banyak alternatif dalam menata dan menjalankan program-program pendidikan dengan tetap berpegang teguh pada nilai dan system serta disiplin, sehingga pondok selalu dinamis dan berkembang. Sebagaimana yang dikemukakan oleh H. Saeful Anwar, M.Pd.I, bahwa:

“Seorang pemimpin harus selalu mengambil inisiatif yang tinggi, apa yang akan dia lakukan bagaimana seorang pemimpin harus bisa mengambil inisiatif dengan cepat, apabila mendapatkan masalah seorang pemimpin harus bisa mengambil inisiatif dalam menyelesaikannya”.¹⁷⁸

Sebagai contoh sederhana, dalam permainan, sepak bola, siapa yang banyak mengambil inisiatif untuk mengejar dan menangkap bola, dialah yang akan menguasai permainan. Begitu juga dalam berorganisasi atau kehidupan bermasyarakat, orang

¹⁷⁸ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, H. Saeful Anwar, M.Pd.I, tanggal 14 Agustus 2018, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, Jam 20.30 WIB.

yang banyak mengambil inisiatif, dia tidak saja akan menguasai segala permasalahan dan dapat menyelesaikan, tetapi dia juga akan mendapatkan peran dan fungsi yang lebih di lingkungannya. Itulah maka bergerak sebenarnya akan mendatangkan kekuatan dan keberkahan.

3) Mampu membuat jaringan kerja dan memanfaatkannya

Ketrampilan tersebut sangatlah di perlukan untuk meyakinkan bahwa ide-ide dan pandangan-pandangannya bisa di terima oleh orang lain. Ini adalah kemampuan melakukan pendekatan agar orang lain percaya kepada kita. Untuk itu di perlukan keluwesan dalam bersikap dan bertindak. Bagaimana memulainya dan berawal dari sebuah kebenaran nyali untuk membuat jaringan kerja. Sebagaimana yang dikemukakan oleh KH. Syamsul Hadi Abdan, S.Ag, bahwa:

“Sangatlah penting di lakukan oleh pemimpin,karena dengan luas jaringan dan kemampuan memanfaatkannya, tersebut akan memudahkan untuk menyelesaikan banyak kepentingan pondok, memperluas jaringan kerja dan pemikiran.”¹⁷⁹

Seorang pemimpin itu harus memiliki jiwa inisatif yang cepat karena seorang pemimpin merupakan tolak ukur kemajuan suatu organisasi atau lembaga pendidikan apa biala pemimpinnya saja hanya diam atau menunggu bola, maka suatu

¹⁷⁹ Wawancara dengan Pimpinan Pondok Modern Darussalam Gontor, KH. Syamsul Hadi Abdan, S.Ag, tanggal 01 Agustus 2018, di Kediannya, Jam 08.30 WIB.

masalah tidak akan tereselaikan, jaringan kerja sangat lah di butuhkan oleh lembaga pendidikan karena jaringan kerja merupakan kepercayaan masyarakat terhadap suatu lembaga, apabila jaringan kerja luas maka kepercayaan akan luas juga .

4) Dapat Dipercaya

Dengan kejujuran, seorang akhirnya bisa di percaya, karena apa yang di amanahkan dapat diselesaikan dengan baik dan dapat di pertanggung jawabkan. Kepercayaan adalah modal utama bagi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas. Bila hilang kepercayaan, maka hilang pula wujud dia sebagai pemimpin atau pada manusia pada umumnya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh H. Saeful Anwar, M.Pd.I, bahwa:

“Kepercayaan hal yang mutlak dimiliki seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya adalah dapat di percaya, bagaimana dia kan memimpin apabila dia tidak dapat di percaya”.¹⁸⁰

Untuk dapat dipercaya, banyak hal yang bisa di lakukan oleh seorang pemimpin, yaitu sebagai berikut: menekuni dan menyelesaikan tugas dengan baik hati, mempunyai prestasi, menjaga amanah, dan bersikap jujur. Keempat hal tersebut menjadi syarat bagi seorang pemimpin agar bisa di percaya oleh yang di pimpinnya atau masyarakat.

5) Bekerja keras dan sungguh-sungguh

¹⁸⁰ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, H. Saeful Anwar, M.Pd.I, tanggal 14 Agustus 2018, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, Jam 20.30 WIB.

Bekerja keras dan sungguh-sungguh merupakan bukti seorang pemimpin memiliki cita-cita dan kemauan yang kuat, sebagai pemimpin, kesemangatan tersebut menjadi modal dasar bagi tercapainya cita-cita. Kerja keras dan sungguh seorang pemimpin atau kyai juga akan berdampak baik terhadap kinerja guru dan peserta didiknya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh KH. Masyudi Subari, M.A, bahwa:

“Sungguh sungguh merupakan hal yang mutlak di miliki seorang kader pemimpin untuk memepin ummat dan bangsa, dengan sungguh sungguh semua akan tercapai apa yang dia rencanakan”.¹⁸¹

Seorang kader pemimpin memiliki jiwa sungguh-sungguh, kata-kata inilah yang selalu di tanamkan pondok terhadap para kadernya barang siapa yang bersungguh-sungguh, maka dia akan dapat. Slogan itulah yang ditanamkan semenjak dini, karena itulah kunci kepemimpinan kesungguhan merupakan tolak ukur keberhasilan seorang pemimpin dimana ia memimpin.

6) Menguasai permasalahan

Kecakapan pemimpin yang lain adalah, kemampuan untuk menguasai permasalahan yang dihadapinya. Karena lemahnya penguasaan permasalahan akan mengakibatkan kecilnya nyali atau keberanian kita. Dalam proses apa saja, bila tidak

¹⁸¹ Wawancara dengan Direktur KMI Pondok Modern Darussalam Gontor, KH. Masyudi Subari, M.A, tanggal 19 Agustus 2018, di Kantor KMI Pondok Modern Darussalam Gontor, Jam 08.30 WIB.

menguasai permasalahan, maka kita tidak akan bisa berbuat apa-apa, apalagi mengembangkannya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh H. Saeful Anwar, M.Pd.I, bahwa:

“Menguasai permasalahan bagi seorang pemimpin, di gontor semua harus menguasai masalah sebelum melakukan kegiatan apapun, contohnya pramuka apabila dia menguasai masalah maka pramuka akan berjalan dengan baik”.¹⁸²

Banyak cara untuk bisa menguasai masalah, yaitu kesiapan diri untuk terjun langsung dengan meliha, membaca menganalisa mengavulasi dan mencari solusinya. Dengan terjun langsung seorang pemimpin akan tahu semua kegiatan secara persis detail permasalahan yang ada di lapangan “cek quality control”. Dengan demikian seorang pemimpin akan mengausai masalah, sehingga dia tidak di angap bodoh atau di bodohi.

7) Memiliki integrasi yang tinggi

Seorang kader pemimpin harus memilki integrasi yang tinggi terhadap pondok pesantren dengan nilai nilai, system dan cita-cita pondok, serta sunnah dan disiplin pondok. Ini sangat di butuhkan untuk mengemban amanat perjuangan di Gontor guru, para pemimpin dan seluruh unsur yang ada di pondok harus memiliki integrasi yang tinggi terhadap pondok. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dr. Nur Hadi Ihsan, MIRKH, bahwa:

¹⁸² Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, H. Saeful Anwar, M.Pd.I, tanggal 14 Agustus 2018, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, Jam 20.30 WIB.

“Di gontor, ada 3 macam loyalitas, yaitu loyalitas terhadap nilai dan jiwa, loyalitas kepada system dan loyalitas terhadap pemimpin”.¹⁸³

Untuk membangun kekuatan gerakan di Pondok Modern Gontor, tidak mungkin bisa tercapai, bila tidak ada loyalitas dari seluruh kader, sampai guru dan santri. Loyalitas berarti kesiapan diri untuk secara total melaksanakan dengan penuh kesungguhan keikhlasan dan kesabaran yang tinggi.

8) Memiliki nyali yang tinggi

Seorang pemimpin harus memiliki nyali yang tinggi dan tidak takut resiko, pemimpin harus bermental baja, serta kuat dalam menghadapi semua tantangan yang ada, hal dikarenakan bagaimana dia akan memimpin, apabila dia tidak berani mengambil resiko, pasti dia akan tercemoooh oleh lainnya, oleh sebab tidak berani mnegmbil resiko. Sebagaimana yang dikemukakan oleh KH. Masyhudi Subari, M.A, bahwa:

“Ada slogan yang selalu di gaungkan oleh pimpinan, jajal awak mendah matio, pemimpin harus berani melangkah karena pemimpin adalah nahkoda yang membawa armada kemana dia berjalan”¹⁸⁴

Untuk menumbuhkan nyali, keberanian atau percaya diri adlah dengan menguasai masalah, menguasai apa yan menjadi

¹⁸³ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, Dr. H. Nur Hadi Ihsan, MIRKH, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, tanggal 06 September 2018, Jam 20.00 WIB.

¹⁸⁴ Wawancara dengan Direktur KMI Pondok Modern Darussalam Gontor, KH. Masyhudi Subari, M.A, tanggal 19 Agustus 2018, di Kantor KMI Pondok Modern Darussalam Gontor, Jam 08.30 WIB.

tanggung jawab baginya. Karena dengan menguasai masalah. Seperti guru yang menguasai materi apa yang diajar, maka dia akan percaya diri untuk menyampaikan pelajaran tersebut, dan guru sebagai seorang pemimpin yang menguasai masalah, dia kan mudah menentukan kebijakan. Seorang pemimpin harus berani mengambil segala bentuk resiko yang akan dihadapinya.

9) Jujur dan terbuka

Diantara buah dari keikhlasan adalah sikap dan terbuka, yaitu jujur kepada orang lain, pemimpin dan kepada Allah. Dalam proses pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, sikap jujur dan terbuka ini tidak saja pada hal hal yang bersifat material atau keunaggan, akan tetapi jujur dan terbuka terhadap berbagai kebijakan yang di ambil, agar guru sebagai kader-kader pemimpin, dapat mengerti betul latar belakang kebijakan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh KH. Syamsul Hadi Abdan, S.Ag, bahwa:

“Keterbukaan di gontor, sangat di kedepankan seorang pemimpin harus terbuka kenapa dia membuat kebijakan tersebut, agar semua percaya terhadap kebijakan tersebut”.¹⁸⁵

Jujur merupakan dan keterbukaan merupakan hal yang harus dimiliki seorang pemimpin, dengan itulah kepercayaan

¹⁸⁵ Wawancara dengan Pimpinan Pondok Modern Darussalam Gontor, KH. Syamsul Hadi Abdan, S.Ag, tanggal 01 Agustus 2018, di Kediannya, Jam 08.30 WIB.

akan muncul dengan jujur dan keterbukaan semua akan merasa puas terhadap semua kebijakan dan maslaha yang ada.

10) Siap berkorban

Seorang pemimpin harus siap berkorban, perasaan, harta, raga, untuk kemajuan apa yang dia pimpin, seorang kader-kader pemimpin di Pondok Modern Gontor juga harus berkorban perasaan dan lain-lain, sudah banyak contoh para pendiri Pondok Modern Gontor, mereka berkorban nyawa, perasaan dan pikiran, apabila ingin maju apa yang dia pimpin dia harus siap berkorban demi kamajuan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dr. Nur Hadi Ihsan, MIRKH, bahwa:

“Bondo bahu piker lek perlu sak nyawane pisan, itulah slogan yang selalu di pegang kuat para kader-kader pemimpin di Pondok Modern Gontor, mereka harus berkorban di Pondok Modern Gontor, demi kemajuan Pondok, dan demi pengalaman bagi mereka sebelum nantinya terjun di masyarakat”.¹⁸⁶

Di masyarakat, yang di butuhkan adalah para pemimpinnya yang siap berkorban, baik materi, pikiran, tenaga, sampai perasaan. Bila sejak dini guru (kader-kader pemimpin), tidak diberikan pelatihan dengan benar, dan baik, maka mustahil terlahir pemimpin-pemimpin penerus estafet perjuangan, yang siap di tugaskan dan bergerak dimanapun nantinya mereka akan berjuang.

¹⁸⁶ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, Dr. H. Nur Hadi Ihsan, MIRKH, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, tanggal 06 September 2018, Jam 20.00 WIB.

11) Tegas

Suatu lembaga tidak akan mampu bertahan, apabila seorang pemimpin tidak memiliki ketegasan dalam mengambil keputusan, maka pemimpin tersebut akan mudah untuk digoyahkan dengan berbagai macam ujian dan intervensi dari dalam maupun luar. Maka, pemimpin yang baik adalah seseorang yang memiliki ketegasan dan berprinsip. Pondok Modern Gontor dapat maju dan berkembang, dikarenakan ketegasan para pendirinya yang mempertahankan dan melaksanakan nilai-nilai, system, idelaisme, dan orientasi Pondok Modern Gontor secara konsisten dan istiqomah. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dr. Nur Hadi Ihsan, MIRKH, bahwa:

“Ketegasan merupakan suatu hal yang harus dimiliki seorang pemimpin, kyai sering tegas apabila ada suatu masalah dan langsung mengingatkan, apabila pemimpin tidak tegas, maka semua akan tidak sesuai dengan tujuan”.¹⁸⁷

Dalam mempertahankan prinsip dan tujuan Pondok Modern Gontor, strategi yang digunakan adalah soft power, yang memiliki pengertian sebagai kekuatan dan ketegasan dengan kelembutan. Disinilah arti tegas, bukan berarti kasar, dan sporadis, bukan hanya sekedar melarang, serta marah yang tidak

¹⁸⁷ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, Dr. H. Nur Hadi Ihsan, MIRKH, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, tanggal 06 September 2018, Jam 20.00 WIB.

memiliki arah dan tujuan tanpa solusi, tapi tegas yang di maksud adalah tegas mengambil keputusan dan kebijakan.

- 12) Cerdas dalam menilai, mengevaluasi, memutuskan, dan menyelesaikannya

Seorang pemimpin, hendaknya memiliki kecerdasan, karena ini adalah unsur yang sangat penting dalam menata totalitas kehidupan pondok. Kecerdasan ini, meliputi kecerdasan melihat, mendengar, mengevaluasi, menilai, memutuskan dan menyelesaikan masalah. Sebagaimana yang dikemukakan oleh KH. Syamsul Hadi Abdan, S.Ag, bahwa:

“Pemimpin wajib meliki ketrampilan menilai dan megavulaisi dan mutuskan suatu masalah karena pemimpin merupaka unjung tobak kebijakan dari sebuah masalah dan program”.¹⁸⁸

Apabila pemimpin tidak memili jiwa tersebut maka semua program dan maslah akan tebengkalai dan tidak jalan sesuai tujuan dalam mengaluasi program seorang pemimpn harus bisa neilainya dan harus bisa memberikan solusi yang sesuai dengan keadaan.

- 13) Mampu berkemuikasi

Para pemimpin yang yang berhasil, hampir semuanya adalah para orator handal, mubaligh yang baik, motivator ulung, bahkan pelobi yang hebat. Semuanya bersumber pada

¹⁸⁸ Wawancara dengan Pimpinan Pondok Modern Darussalam Gontor, KH. Syamsul Hadi Abdan, S.Ag, tanggal 01 Agustus 2018, di Kediannya, Jam 08.30 WIB.

kemampuan berbicara, semuanya bermuara pada kemampuan meyakinkan orang lain. Karena seorang pemimpin harus memiliki ketrampilan berkomunikasi, dan semua itu dapat di latih sejak dini. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dr. Nur Hadi Ihsan, MIRKH, bahwa:

“Seorang pemimpin atau seorang kader harus mampu berkomunikasi dengan siapapun di depan umum, ramai, mampu menarik perhatian orang di dalam pembicaraan, semua bisa di latih kalau di Pondok Modern Gontor ada latihan pidato, muhadasah pagi, dan pramuka kegiatan tersebut membentuk mental untuk berani berkomunikasi depan umum”.¹⁸⁹

Untuk meyakinkan orang, bukankah yang pertama kali dilihat adalah penampilannya kemudian bagaimana dia berbicara, sejauhmana isi bicarannya, bagaimana dia mampu bersikap dan mensikapi lawan bicarannya dengan baik bagaimana juga dia menjaga emosi saat mendengarkan pembicaraan orang lain. Untuk itu, kita harus berlatih menerus berlatih diri untuk menjadi oaring yang pandai berbicara, tetapi juga pandai mengerjakan apa yang kita bicarakan.

14) Baik bermuamalah kepada manusia dan Allah

Sebagai kader-kader pemimpin, guru harus baik kepada semua orang, karena kebaikan yang mereka perbuat, akan membuat orang lain mau menerima kehadirannya. Dengan

¹⁸⁹ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, Dr. H. Nur Hadi Ihsan, MIRKH, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, tanggal 06 September 2018, Jam 20.00 WIB.

berbagai pendekatan, baik pendekatan manusiawi, pendekatan tugas atau pendekatan idealisme, akan memudahkan kita untuk mentranfer ide-ide atau gagasan kita kepada mereka. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dr. Nur Hadi Ihsan, MIRKH, bahwa:

“Pemimpin harus bisa bermuamalah dengan manusia dan Allah, kepada manusia pemimpin harus dekat dengan siapapun tanpa melihat jabatan dan status, dengan Allah pemimpin harus dekat karena semua akan kembali pada Allah SWT, minta petunjuk kepada Allah SWT”.¹⁹⁰

Pendekatan-pendekatan yang terus menerus dilakukan melalui pendekatan pendidikan, masyarakat di ajak untuk mengembangkan pendidikan, dari tingkat dasar sampai tingkat tinggi, membangun masjid-masjid di berbagai daerah dan memakmurkannya, dengan kita dekat kepada manusia dan Allah, semua manusia akan percaya terhadap kita dan mereka akan menjadi jaringan kerja kita karena mereka melihat pemimpinnya dekat kepada manusia dan Allah SWT.

2. Proses Penerapan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan Di Pondok Modern Gontor

Pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, adalah hal yang sangat rawan, maka pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor masuk pada panca jangka Pondok, dikarenakan

¹⁹⁰ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, Dr. H. Nur Hadi Ihsan, MIRKH, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, tanggal 06 September 2018, Jam 20.00 WIB.

keberlangsungan Pondok ini sangat ditentukan dengan adanya pendidikan kaderisasi kepemimpinan. Dan proses pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok ini, telah berlangsung dan dilaksanakan sejak awal berdirinya, dengan menanamkan nilai-nilai perjuangan bagi guru (kader-kader pemimpin) di setiap kegiatan Pondok Modern Gontor. Sebagaimana yang dikemukakan oleh KH. Syamsul Hadi Abdan, S.Ag, bahwa:

“Antara kyai dan kyai satunya satu suara, dan keseriusan dalam bekerja antar kyai dan guru dalam kegiatan pondok ini, apa yang dilakukan di Gontor semua serius dan sudah diperhitungkan dengan matang matang, dalam kekompakan antar kyai dan guru, sudah di contohkan langsung oleh Trimurti dan semua kebijakan satu suara, walaupun kyai satunya pergi keluar pondok, maka kebijakan pada yang ada di pondok tetap satu koordinasi dengan saling berkomunikasi”.¹⁹¹

Maka, tidak salah jika proses pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, dilaksanakan dan diterapkan kepada para kader-kadernya sejak dini, dengan memberikan pengarahan-pengarahan, karena kader harus mempunyai jiwa keterpanggilan yang tinggi, kalaulah kader-kader yang telah dibina dan dididik tersebut tidak mempunyai keterpanggilan yang tinggi, akan berbahaya, yang dilakukan pun akan berbeda tujuan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh H. Agus Budiman, M.Pd, bahwa:

“Proses pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, merupakan sebuah pembentukan pemimpin masa depan yang sudah terlaksana dari awal berdirinya Pondok ini, sampai saat ini, ini semua untuk keberlangsungan pendidikan dan pengajaran di Pondok ini, serta merupakan salah satu panca jangka Pondok, yang harus diperhatikan dan dilaksanakan, demi kelangsungan estafet perjuangan,

¹⁹¹ Wawancara dengan Pimpinan Pondok Modern Darussalam Gontor, KH. Syamsul Hadi Abdan, S.Ag, tanggal 01 Agustus 2018, di Kediannya, Jam 08.30 WIB

baik di Pondok ini sendiri, maupun di masyarakat nantinya. Karena pondok ini merupakan pondok penggemblengan bagi calon-calon kader pemimpin di masa yang akan datang. Dimana semua guru yang diberikan kesempatan untuk menjadi kader-kader pemimpin, terlibat dalam setiap kegiatan dan setiap urusan Pondok ini, dengan pola pendidikan kaderisasi kepemimpinann yang keras, tegas, dan disiplin yang tiinggi”¹⁹².

Dengan demikian, dalam proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, kader-kader pemimpin dapat diuji keterpanggilannya, ketulusannya, dan komitmennya sebagai kader Pondok Modern Gontor, dengan waktu, perbuatan, dan kenyataan. Dan juga kader-kader yang telah dibina dan dididik di Pondok Modern Gontor memiliki pemikiran dan berpikir yang idealisme dan tidak boleh berpikir pragmatisme, yang hanya mencari keuntungan pribadi dan kesejahteraan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Riza Ashari, M.Pd.I, bahwa:

“Dalam mendidik dan membina seorang kader di Pondok ini, Pimpinan Pondok, selalu menanamkan dan mengulang-ulang perihal nilai-nilai dan system pondok, karena kalau mereka tidak memahaminya dengan baik dan benar, bisa saja kader tersebut, akan belok kanan kiri, dan melenceng. Dan kader-kader pemimpin tersebut, harus mempunyai loyalitas terhadap nilai, loyalitas terhadap system, dan loyalitas terhadap Pimpinan. Maka kader-kader tersebut, harus berpikiran idealisme dengan selalu berpegang teguh terhadap nilai-nilai pondok, jiwa dan filsafat kehidupan Pondok ini, dan tidak berpikiran pragmatis yang hanya mencari keuntungan dan kesejahteraan. Disamping itu juga, mereka harus loyal dan integret bersama dengan Pimpinan Pondok secara utuh tanpa terkecuali sedikit saja. Untuk itulah seluruh pemasalahan, di konsultasikan kepada Pimpinan Pondok, tidak kepada yang lain”¹⁹³.

¹⁹² Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, H. Agus Budiman, M.Pd, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, tanggal 31 Juli 2018, Jam 19.00 WIB.

¹⁹³ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, Riza Ashari, M.Pd.I, tanggal 03 Agustus 2018, di Kediannya, Jam 18.30 WIB.

Pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, merupakan bagian yang tak dapat dipisahkan dalam proses pendidikan dan pengajaran, karena menurut Pondok Modern Gontor sendiri, kader-kader pemimpin yang dihasilkan nantinya, merupakan pasukan-pasukan inti yang siap berjuang, hidup, dan mati dalam membela dan memperjuangkan Pondok Modern Gontor, baik mereka berada di dalam Pondok maupun di luar Pondok, mereka siap selalu menjaga Pondok ini. Sebagaimana yang dikemukakan oleh KH. Masyhudi Subari, M.A, bahwa:

“Pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor ini, merupakan proses dalam membentuk, membina, mendidik, menggembeleng dan mangawal pemimpin-pemimpin di masa yang akan datang dalam setiap kegiatan yang ada di Pondok, kadang juga diberikan beberapa tugas selain tugas yang sudah dikerjakan, dan kader-kader tersebut, merupakan pasukan yang siap untuk membela, berjuang, dan bergerak dalam mempertahankan nilai-nilai Pondok Modern Gontor.¹⁹⁴

Dalam proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor tentunya menggunakan beberapa macam cara dalam mendidik, membina, membentuk, mengawal, dan menggembeleng kader-kader kepemimpinan yang memang sudah dipersiapkan secara matang, dimana dalam proses pendidikan kaderisasi kepemimpinannya, Pondok Modern Gontor dengan pengalamannya telah memiliki trik dan tips tersendiri dalam mendidik para kader-kader pemimpinnya, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Mengarahkan kader-kader pemimpin

¹⁹⁴ Wawancara dengan Direktur KMI Pondok Modern Darussalam Gontor, KH. Masyhudi Subari, M.A, tanggal 19 Agustus 2018, di Kantor KMI Pondok Modern Darussalam Gontor, Jam 08.30 WIB

Dalam proses pendidikan kaderisasi kepemimpinan, memberikan pengarahan kepada para kader-kader pemimpin, merupakan suatu hal yang mutlak dan sangat penting untuk dilaksanakan. Dengan adanya pengarahan, para kader diberikan pemahaman terhadap seluruh kegiatan yang akan dilaksanakan, dan dievaluasi setelahnya untuk mengetahui standar pelaksanaan kegiatan tersebut. Pemahaman ini sangatlah diperlukan bagi para kader-kader kepemimpinan, agar mereka mengerti untuk apa melaksanakan kegiatan, bagaimana teknik dalam melaksanakannya, dan mengapa serta bagaimana melaksanakannya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dr. Nur Hadi Ihsan, MIRKH, bahwa:

“Dalam setiap kegiatan apapun itu semua guru di berikan pengarahan, contohnya saja ketika ingin mengadakan kegiatan bakti sosial, mereka diarahkan oleh Pimpinan Pondok dalam hal kegiatan tersebut, setelah kegiatan selesai kemudian akan dikumpulkan kembali dan dievaluasi kegiatan tersebut, dan juga pengarahan setiap kumpul mingguan, di hari Kamis, dalam kegiatan ini, Guru di arahkan oleh Pimpinan Pondok dan Direktur KMI dalam hal proses pembelajaran dan tugas-tugas di Pondok ini. Dan pengarahan yang terpenting adalah pengarahan dalam mentransformasikan nilai-nilai dan filsafat hidup kepada para kader-kader pemimpin tersebut di berbagai kegiatan”.¹⁹⁵

Hal senada juga dikemukakan oleh Riza Ashari, M.Pd.I, bahwa:

“Proses pendidikan kaderisasi kepemimpinan dengan memberikan pengarahan, merupakan suatu proses untuk memberikan sentrum dan sentuhan kepada kader-kader pemimpin, tentang seluruh kegiatan yang akan mereka laksanakan, dan tentang system dan nilai-nilai Pondok Gontor,

¹⁹⁵ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, Dr. H. Nur Hadi Ihsan, MIRKH, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, tanggal 06 September 2018, Jam 20.00 WIB.

agar mereka tidak keliru dan salah dalam memahaminya. Pengarahan yang telah dilaksanakan oleh Pimpinan Pondok selama ini, sangat baik dan sangat diperlukan sekali, karena didalamnya pengarahan tersebut, guru-guru juga akan diberikan pemahaman bagaimana dan mengapa kegiatan dilaksanakan, dan diberikan penguatan secara mendalam lagi tentang totalitas kehidupan di Pondok”¹⁹⁶.

Karena pentingnya pengarahan, maka setiap tahun diadakan pekan pengenalan *khutbatul arsy*, yang di lanjutkan dengan penanaman kepondok-modernan dalam kehidupan sehari hari. Pengarahan dan pemahaman ini tidak saja terbatas pada aspek akademis saja, tetapi yang lebih luas lagi adalah seluruh totalitas kehidupan Pondok Modern Gontor. Sebagaimana yang dikemukakan oleh H. Husni Kamil Djaelani, M.H.I, bahwa:

“Pengarahan yang diberikan oleh Pimpinan Pondok kepada kader-kadernya, merupakan pengenalan dan pemahaman terhadap totalitas kehidupan di Pondok ini. Itulah mengapa, disetiap sudut Pondok ini, tertulis berbagai slogan dan motto, yang mengingatkan kembali kepada para kader-kader tersebut, seperti “siap memimpin, dan siap dipimpin”, “hidup sekali, hiduplah yang berarti”, “patah tumbuh hilang berganti”, dan sebagainya. Tulisan itu tertempel di berbagai dinding disetiap sudut pondok ini. Itulah, maka apapun yang dilihat guru (kader-kader pemimpin), mereka akan termotivasi, dan setiap bertemu dan berkumpul dengan Pimpinan Pondok beserta pembantunya, yang didengar adalah nasehat dan arahan”¹⁹⁷.

Pengarahan dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, merupakan sarana harus

¹⁹⁶ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, Riza Ashari, M.Pd.I, tanggal 03 Agustus 2018, di Kediannya, Jam 18.30 WIB.

¹⁹⁷ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, H. Husni Kamil Djaelani, M.H.I, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, tanggal 06 Juli 2018, Jam 19.00 WIB.

ditempuh dan dimanfaatkan dengan optimal untuk menjelaskan Pondok Modern Gontor seutuhnya, dengan memperbanyak pengajian, bimbingan hingga kegiatan-kegiatan yang melibatkan guru, kemisan, ta'hiil, diskusi, untuk para guru (kader-kader pemimpin). Namun, pengarahan dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan saja tidak cukup, perlu di kaitkan juga dengan pelatihan dan penugasan bagi guru-guru di Pondok Modern Gontor.

b. Melatih dengan berbagai macam pelatihan-pelatihan

Dalam proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, para kader-kader kepemimpinan juga harus memiliki etos kerja tinggi dan menghindari ketergantungan kepada pihak lain serta mengikis habis jiwa feodalistis. Ada beberapa upaya dan proses untuk menumbuhkan etos kerja, yaitu melalui proses pelatihan-pelatihan, dimana para kader-kader tersebut diberikan berbagai macam latihan-latihan dan kalau perlu dengan pemaksaan. Dengan adanya pelatihan ini, akan memunculkan sebuah keterpanggilan untuk berbuat dan berkorban dengan tenaga, fikiran dan perasaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dr. H. Nur Hadi Ihsan, MIRKH, bahwa:

“Untuk membentuk kader-kader kepemimpinan yang tegas dan keras, membutuhkan proses pelatihan dan pembinaan watak pribadi dan *mental attitude*. Kepemilikan watak dan mental ini, tidak bisa banyak didapatkan di dalam ruangan saja, tetapi lebih banyak didapatkan di luar ruangan melalui kegiatan-kegiatan, disiplin, organisasi, ubudiyah dan sebagainya. Untuk itu, sebagai sarana pembentukan watak dan *mental attitude* dibuatlah kegiatan dan gerakan yang banyak, yang dilandasi dengan

filosof pendidikan kaderisasi kepemimpinan “apa yang dilihat, didengar, dirasa, dan dikerjakan harus mengandung unsur pendidikan kaderisasi kepemimpinan. Indikasi adanya etos kerja tinggi bagi kader-kader tersebut, terletak pada gerakan-gerakan dinamis yang dilakukan seperti, terjun langsung dalam pembinaan, menguasai masalah, *check-recheck* dan *cross check*, kemampuan memprediksi, memiliki ketajaman basirah, memimpin dengan rapat, rapi, dan teliti, berpikir global dan tidak sektoral”.¹⁹⁸

Pelatihan dalam proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan, diberikan kepada para kader-kader pemimpin di Pondok Modern Gontor agar mereka mampu, terampil, dan bersikap serta mensikapi kehidupan di Pondok Modern Gontor dan di masyarakat, memiliki wawasan yang luas, baik wawasan keilmuan, pemikiran dan pengalaman. Sebagaimana yang dikemukakan oleh KH. Syamsul Hadi Abdan, S.Ag, bahwa:

“Setiap guru diberi pelatihan dan pembinaan, seperti belajar berwirausaha, belajar berorganisasi, belajar membimbing, memimpin organisasi, menjadi staf di beberapa unit Pondok Modern Gontor, dan juga mereka diberikan beberapa seminar dan workshop dan sebagainya, agar mampu mengaplikasikan dan mempelajari pendidikan yang didapatkan, semua itu berikan agar mereka dapat melatih diri dan mengembangkan diri, dan mereka juga dituntut untuk dapat tanggung jawab dan amanah dalam melaksanakan pelatihan tersebut, apabila salah di evaluasi dan di arahkan kembali”.¹⁹⁹

Proses pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, dengan pelatihan ini, diberikan kepada para kader-kader pemimpin agar mereka selalu dilatih dan dibina tentang berbagai

¹⁹⁸ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, Dr. H. Nur Hadi Ihsan, MIRKH, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, tanggal 06 September 2018, Jam 20.00 WIB.

¹⁹⁹ Wawancara dengan Pimpinan Pondok Modern Darussalam Gontor, KH. Syamsul Hadi Abdan, S.Ag, tanggal 01 Agustus 2018, di Kediannya, Jam 08.30 WIB.

macam hal tentang kehidupan Pondok Modern Gontor, baik dalam ataupun luar, lahir ataupun batin, harus selalu dilatih dengan berbagai macam pelatihan dan pembinaan yang bersifat akademis ataupun yang non akademis, dengan berbagai gerakan-gerakan, baik didalam pondok ataupun di luar pondok, sehingga mengalami betul permasalahan tanpa harus memilah-milih pekerjaan. Dia harus dilatih dan dibina dengan benturan-benturan sehingga menjadi pemimpin di masa yang datang, kokoh, tahan dan kuat. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, bahwa:

“Untuk memberikan latihan-latihan pada kader-kader pemimpin diperlukan sebuah pemberian wibawa, sehingga dia memiliki kekuasaan dalam mengembangkan dirinya dalam latihan tersebut. Dengan demikian, dia merasa aman karena sudah diberikan sebuah wibawa kekuasaan dari Pondok Modern Gontor. Dalam latihan-latihan tersebut, hendaknya kader-kader pemimpin memiliki kecakapan, dalam arti cakap yang bisa dipercaya jangan sampai cakap tapi belum bisa dipercaya”.²⁰⁰

Dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada kader-kader pemimpin di Pondok Modern Gontor, setidaknya mereka diuji, sejauh mana integritasnya, sejauh mana kecakapannya, sejauh mana keterampilan yang dimilikinya. Seandainya seorang kader pemimpin tidak diberikan pelatihan, maka tidak akan pernah tampak keterampilan, kecakapan, dan integritasnya. Keterampilan dan kecakapan itu dapat tergambarkan dalam berpikir, mengonsep, berbicara, memanej, memotivasi, dan lain sebagainya.

²⁰⁰ Transkrip Wejangan dan Nasehat Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A (Pimpinan Pondok Modern Gontor) dalam Kegiatan Muskar Wakil Pengasuh Pondok Cabang Gontor, pada tanggal 21 Mei 2004.

- c. Memberikan penugasan dalam mengembangkan potensi diri kader pemimpin

Setelah memberikan pengarahan dan pelatihan, dalam proses pendidikan kaderisasi kepemimpinannya, Pondok Modern Gontor juga memberikan penugasan-penugasan secara langsung. Para kader-kader pemimpin tersebut, diberikan penugasan agar mereka terbiasa berfikir dan bekerja keras untuk kemajuan Pondok Modern Gontor secara khususnya dan masyarakat secara umumnya, dan dapat merasakan peningkatan dirinya, serta mereka senang dan bangga telah dapat ikut berbuat sesuatu untuk kemajuan Pondok dan masyarakat. Sebagaimana yang dikemukakan oleh H. Agus Budiman, M.Pd, bahwa:

Penugasan dalam pendidikan kaderisasi kepemimpinan diberikan kepada kader-kader pemimpin, untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang kehidupan totalitas di Pondok dan masyarakat, dan memunculkan loyalitas dan komitmen, baik kepada nilai, sistem maupun pimpinan, sehingga akan selalu senang menerima tugas dan keputusan Pimpinan Pondok, apapun bentuknya, karena sudah ada komunikasi, saling memahami, saling mempercayai bahwa semua itu untuk membina dan meningkatkan diri mereka sendiri.²⁰¹

Bagi kader-kader pemimpin yang mendapatkan penugasan dari Pimpinan Pondok dan Direktur KMI melalui beberapa guru guru senior, akan merasa bangga, dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas tersebut, karena dengan melaksanakannya, maka mereka akan mendapatkan pengalaman, pendidikan, dan lain lainnya

²⁰¹ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, H. Agus Budiman, M.Pd, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, tanggal 31 Juli 2018, Jam 19.00 WIB

secara langsung, dan mampu meningkatkan loyalitas dan komitmennya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dr. Nur Hadi Ihsan, MIRKH, bahwa:

“Seorang kader-kader pemimpin yang baik di Pondok Modern Gontor, tidak hanya diukur dengan prestasi akademis saja, namun juga diukur dari mentalitas, etos kerja, produktifitas, akhlak, keterampilan, dan kecakapan hidupnya. Prestasi seseorang kader bisa diukur dalam waktu 5-8 tahun (hitungan jawa), kalau dalam sekian tahun belum ada perkembangan dari kader tersebut, baik di Pondok Modern Gontor dan di masyarakat, berarti kaliberitas kader tersebut, hanya sampai disitu”.²⁰²

Dalam mendidik dan membina kader-kadernya, Pimpinan Pondok juga memberikan tugas yang bermacam-macam. Dalam pandangan Pimpinan Pondok, potensi yang baru dikeluarkan adalah 40 persen, sementara masih banyak potensi yang belum dikeluarkan, sehingga dalam berbagai muhasabah, beliau mendorong afar setiap guru (kader-kader pemimpin) untuk mengeluarkan potensi puncaknya. Sebagaimana yang dikemukakan H. Husni Kamil Djaelani, M.H.I, bahwa:

“Tugas yang diberikan kepada para kader-kader pemimpin sebenarnya untuk mendidik dirinya, bukan orang lain. Guru, dalam teori mengajar, sebenarnya bukanlah mengajari atau mendidik santri, tetapi sesungguhnya dia mendidik dan mengajari dirinya sendiri. Logika yang sering diajarkan dalam melaksanakan tugas di Pondok ini adalah logika religi. Artinya, bila kita ingin mendapatkan perhatian dari Allah SWT, perhatikan orang lain, bila kita ingin dibantu oleh Allah SWT, maka bantulah orang lain. Hitungan logika manusia, tidak sama dengan hitungan logika Allah SWT. Jadi, tugas yang diberikan

²⁰² Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, Dr. H. Nur Hadi Ihsan, MIRKH, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, tanggal 06 September 2018, Jam 20.00 WIB.

oleh Pimpinan Pondok itu sebenarnya merupakan mendidik dan mengajari individu kader sendiri untuk dapat mengembangkan dirinya dan mengeluarkan segala potensi yang ada didalam dirinya”.²⁰³

Dengan adanya penugasan, guru (kader-kader pemimpin) akan semakin terlatih, terasah, terkendali dan termotivasi. Maka, Pondok Modern Gontor dengan sekian banyak ragam dan volume kegiatan yang tinggi akan memberikan peluang dan ruang cukup luas bagi seluruh kader-kader pemimpin, dalam mengapresiasi potensi dirinya. Maka sungguh beruntung kader-kader pemimpin yang mendapatkan tugas-tugas dan mampu menyelesaikannya.

d. Mengawal jalannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan

Dalam proses penerapan pendidikan kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, Pimpinan Pondok sangat memperhatikan dan mengawal secara langsung pembinaan kepada kader-kader pemimpin tersebut, untuk memelihara dan membentengi ide-ide yang selama ini diperjuangkan. Karena itu kader harus disiapkan dan dibina serta dikawal dalam proses pendidikan kaderisasi kepemimpinan tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Saeful Anwar, M.Pd.I, bahwa:

“Pengawasan dalam pendidikan kaderisasi kepemimpinan, adalah seluruh tugas dan kegiatan selalu mendapatkan bimbingan dan pendampingan, sehingga seluruh apa yang telah diprogramkan mendapatkan kontrol, evaluasi, dan langsung bisa diketahui. Pengawasan yang dilakukan oleh Pimpinan Pondok bagi para kader-kader di Pondok Modern Gontor ini, sangat penting untuk mendidik dan memotivasi mereka, karena dalam

²⁰³ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, H. Husni Kamil Djaelani, M.H.I, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, tanggal 06 Juli 2018, Jam 19.00 WIB.

mengawal berarti mendidik, dan yang terdidik adalah kader-kader dan juga Pimpinan Pondok”.²⁰⁴

Hal senada juga dikemukakan oleh KH. Syamsul Hadi Abdan,

S.Ag, bahwa:

“Dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh guru, Pimpinan Pondok selalu mengawal dan mengontrolnya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Karena pengawalan yang diberikan oleh Pimpinan Pondok merupakan bentuk perhatian kepada pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh guru, dan agar mereka merasa diperhatikan”.²⁰⁵

Dalam memimpin Pondok Modern Gontor, Pimpinan Pondok sangat menjaga kebersamaan dan koordinasi yang baik, terlebih dalam mengawal kader-kadernya, tanpa adanya kebersamaan, maka akan menimbulkan masalah-masalah internal yang mengganggu jalannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok ini. Kebersamaan tersebut perlu diupayakan untuk menghindari kesalahfahaman, menjaga keharmonisan, agar tidak keluar dan ketentuan Pondok, agar mendapat legitimasi dalam mengawal jalannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok ini. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dr. Nur Hadi Ihsan, M.IRKH, bahwa:

“Dalam kaitannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok ini, pengawalan yang dilaksanakan oleh Pimpinan Pondok tidak terbatas pada mutu kegiatan akademis saja, tetapi juga lebih dari itu, dalam aspek pengawalan moral dan mental guru sebagai kader pemimpin. Jika terjadi pelanggaran, maka

²⁰⁴ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, H. Saeful Anwar, M.Pd.I, tanggal 14 Agustus 2018, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, Jam 20.30 WIB.

²⁰⁵ Wawancara dengan Pimpinan Pondok Modern Darussalam Gontor, KH. Syamsul Hadi Abdan, S.Ag, tanggal 01 Agustus 2018, di Kediannya, Jam 08.30 WIB.

secepat mungkin akan dideteksi sebab musababnya pelanggaran tersebut, dan secepat itu juga akan diantisipasi”²⁰⁶.

Dengan pengawalan yang rapi dan rapat, menjadikan seluruh program dan tugas-tugas akan berjalan dengan baik. Hal ini juga dimaksudkan untuk proses pengendalian kader-kader pemimpin dalam berdisiplin serta meningkatkan dan mengembangkan potensi dirinya. Dari sinilah, Pimpinan Pondok terlibat langsung untuk memberikan perhatian kepada kader-kadernya yang ada di Pondok Modern Gontor, karena perhatian yang baik akan menjadikan kader-kader tersebut, asyik dan menikmati kehidupannya di Pondok Modern Gontor. Pengawalan dan perhatian menjadikan kehidupan kader-kader pemimpin dapat meningkatkan dan mengembangkan potensi dirinya ke arah yang lebih berhasil.

- e. Memimpin jalannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan dengan keteladanan

Keteladanan dalam memimpin jalannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, adalah upaya Pimpinan Pondok dalam memberikan dan menjadi contoh yang baik bagi kader-kadernya. Upaya ini menjadi sangat penting dalam keberhasilan pendidikan kaderisasi kepemimpinan. Nabi Muhammad SAW beserta para sahabatnya berhasil membina umat, karena kemampuannya menjadi suri tauladan bagi umatnya. Proses

²⁰⁶ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, Dr. H. Nur Hadi Ihsan, MIRKH, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, tanggal 06 September 2018, Jam 20.00 WIB.

pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor sebenarnya juga merupakan sebuah proses keteladanan yang selalu diberikan oleh Pimpinan Pondok. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, bahwa:

“Pakaian saya ini baik, mulai dari baju dan celana baik, berbicara saya baik, apa yang saya kerjakan baik, apa yang saya capai baik, semua baik, hasilnya juga harus berhasil dengan baik, itu merupakan kunci, sehingga dalam pelaksanaan kaderisasi kepemimpinan di Pondok ini dengan metode keteladanan tadi, berusaha agar selalu untuk memberikan keteladanan yang baik bagi seluruh guru, karena apa yang mereka lihat, dengar, kerjakan, dan rasakan semua itu pendidikan bagi mereka”.²⁰⁷

Hal senada juga dikemukakan oleh Dr. Nur Hadi Ihsan, MIRKH, bahwa:

“Di pondok Modern Gontor, *uswah hasanah* selalu dipakai dalam setiap kegiatan, contohnya ketika guru mengajar, guru wajib memakai kemeja dan dasi yang rapi, kyai dan guru dalam setiap perkumpulan memakai kemeja yang rapi agar bisa menjadi *uswah hasanah* bagi para santri”.²⁰⁸

Pimpinan Pondok Modern Gontor, telah memberikan keteladanan yang sangat baik dalam memimpin jalannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan, dan menguatkan serta mengokohkan keberhasilan pendidikan kaderisasi kepemimpinan tersebut. Jiwa-jiwa keikhlasan, ketulusan dan kejujuran telah menyelimuti setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh kader-kadernya baik didalam Pondok maupun

²⁰⁷ Transkrip Wejangan dan Nasehat Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A (Pimpinan Pondok Modern Gontor) dalam Kegiatan Muskar Wakil Pengasuh Pondok Cabang Gontor, pada tanggal 21 Mei 2004.

²⁰⁸ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, Dr. H. Nur Hadi Ihsan, MIRKH, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, tanggal 06 September 2018, Jam 20.00 WIB.

di luar Pondok. Sebagaimana yang dikemukakan oleh H. Saeful Anwar, M.Pd.I, bahwa:

“Pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor tidak hanya bersifat teoritis, tetapi langsung diaplikasikan dibawah bimbingan dan pengarahan Pimpinan Pondok (*not only by lips, but by doing*), pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang menekankan pentingnya keteladanan, karena Pimpinan Pondok merupakan sentral figur dalam segala hal, serta motor penggerak dalam membentuk milieu (lingkungan) pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang kondusif, sehingga apa saja yang dilihat, didengar dan dirasakan guru sebagai kader-kader pemimpin, bernilai dan bermuatan pendidikan kaderisasi kepemimpinan. Pendidikan tersebut berorientasi pada penanaman nilai-nilai perjuangan dan pengorbanan, untuk mencapai tujuan mulia, kejayaan Pondok ini, dan Islam serta masyarakat”.²⁰⁹

Dalam proses pendidikan kaderisasi kepemimpinan ini, tidak bisa berjalan kalau tidak adanya keterpanggilan hati dari Pimpinan Pondok. Senang dan bangga, bila bisa mengkader dan memiliki kader yang akan meneruskan estafet perjuangannya. Keterpanggilan ini tidak begitu saja muncul, karena ia sangat di tentukan oleh cita cita idealisme pimpinannya. Maka dalam proses pendidikan kaderisasi kepemimpinan ini, juga membutuhkan strategi yang kuat dan matang, agar jalannya pendidikan tersebut tidak keluar dari visi, misi dan tujuan Pondok Modern Gontor. Sebagaimana yang dikemukakan oleh KH. Syamsul Hadi Abdan, S.Ag, bahwa:

“Dalam proses pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, Pimpinan Pondok telah menanamkan kepada

²⁰⁹ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, H. Saeful Anwar, M.Pd.I, tanggal 14 Agustus 2018, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, Jam 20.30 WIB.

guru semenjak mereka menginjakkan kakinya di Pondok ini, dengan berbagai cara, agar nantinya mereka siap untuk menjadi generasi pemimpin yang memiliki visi dan misi, baik memimpin di Pondok ini, maupun nantinya memimpin di masyarakat”.²¹⁰

Dalam proses pendidikan kepemimpinan kaderisasi, Pondok Modern Gontor telah melaksanakan dari semenjak dini, agar mudah mengarahkan dan membina, dengan berbagai cara, dan Pimpinan Pondok telah menyiapkan strategi dalam membentuk kader-kadernya, dimana mereka harus mampu untuk menyatukan dirinya dengan jiwa dan filsafat, idealisme dan orientasi pondok. Bagi Pimpinan Pondok Modern Gontor, memimpin jalannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan, berarti juga mendidik Pimpinan Pondok itu sendiri, untuk dapat memberikan contoh yang baik bagi kader-kadernya. Maka, dalam memimpin jalannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan ini, Pimpinan Pondok tidak cukup dengan keteladanan saja, diperlukan pendekatan-pendekatan, yaitu sebagai berikut:

1) Pendekatan Manusiawi.

Pendekatan manusiawi merupakan pendekatan yang dilakukan oleh Pimpinan Pondok, dengan memperbanyak pengarahan, tatap muka, mengadakan perkumpulan, dan lain lain. Dengan adanya pendekatan ini akan menumbuhkan saling percaya, kebersamaan dan dukung mendukung, kalau sudah demikian akan mempermudah jalannya pendidikan kaderisasi

²¹⁰ Wawancara dengan Pimpinan Pondok Modern Darussalam Gontor, KH. Syamsul Hadi Abdan, S.Ag, tanggal 01 Agustus 2018, di Kediannya, Jam 08.30 WIB.

kepemimpinan di Pondok Modern Gontor. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, bahwa:

“Manusia memiliki hati, perasaan dan tabiat yang menjadi salah satu sumber kekuatan produktivitas dan motivasi, dengan kekuatan tersebut, manusia ingin mendapat kedudukan, pengakuan, dan penghormatan, dalam bahasa lain bisa dikatakan mus’tamal, mu’taraf, mu’tabar, dan muhtarom. Untuk itu kekuatan tersebut perlu disentuh dan didekati dengan cara diajak bicara, diajak makan, didengar keluhannya, diperhatikan, dan se-sekali dipuji. Jika kekuatan tersebut mendapat sentuhan yang baik, maka ia akan bekerja dan berbuat secara baik pula serta akan memiliki produktivitas yang tinggi”.²¹¹

2) Pendekatan Program.

Pimpinan Pondok dalam memimpin jalannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan, mempunyai kebijakan-kebijakan baik secara tertulis ataupun yang tidak tertulis. Kebijakan-kebijakan tersebut disosialisasikan kepada seluruh guru di Pondok Modern Gontor, baik secara pribadi ataupun kelompok, kemudian menugaskan kepada mereka untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, dalam acara pekan perkenalan Pondok Modern Gontor bahwa:

“Pendekatan program merupakan pendekatan untuk mengenalkan dan memahami program akademis dan non akademis. Gontor memiliki, agenda dan program kerja yang sangat padat yang sengaja dibuat untuk merekayasa

²¹¹ Transkrip Pidato Pengasuh Pondok Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, dalam Kegiatan Pekan Perkenalan Pondok Modern Darussalam Gontor, pada tanggal 5 Oktober 2011.

kondisi agar selalu dinami. Program tersebut dapat terlaksana dengan baik jika pelaku utama pendidikan mengenal dan mengerti serta memahami maksud dan tujuan serta kepentingan program tersebut yang kemudian melaksanakannya dengan baik. Diantara program-program tersebut adalah pekan perkenalan, drama arena, panggung gembira, seminar, kursus-kursus, dan sebagainya”.²¹²

3) Pendekatan Idealisme

Pendekatan idealisme ini dilakukan dengan mengingatkan kembali akan komitmen guru di Pondok Modern Gontor, serta nilai-nilai luhur pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang telah ditetapkan, berbagai forum dimanfaatkan untuk menumbuhkan idealisme ini. Agar seluruh kader-kader pemimpin mempunyai idealisme yang tinggi dan itu bisa menjadi sumber energi sekaligus imunitas (kekebalan) terhadap berbagai godaan yang menghadang mereka. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, pada acara pekan perkenalan Pondok Modern Gontor, bahwa:

“Pendekatan ini merupakan upaya memberikan ruh, ajaran, filosofi dibalik penugasan, yang pada akhirnya kalian memahami bahwa seluruh kegiatan yang ada di pondok ini memiliki jiwa dan nilai yang sangat mulia dan agung. Kemampuan ini harus terus menerus dilatih dan terus diasah, sehingga kalian mampu menangkap hikmah-hikmah yang indah dan agung dibalik dinamika kehidupan yang begitu hebat di Pondok Modern Gontor ini”.²¹³

²¹² Transkrip Pidato Pengasuh Pondok KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, dalam Kegiatan Pekan Perkenalan Pondok Modern Darussalam Gontor, pada tanggal 5 Oktober 2011.

²¹³ Transkrip Pidato Pengasuh Pondok Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, dalam Kegiatan Pekan Perkenalan Pondok Modern Darussalam Gontor, pada tanggal 5 Oktober 2011.

3. Pengawasan Penerapan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Gontor

Pengawasan dalam penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor merupakan bagian dari upaya untuk menjaga eksistensi dari tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang berlandaskan kepada visi, misi, nilai, dan system Pondok Modern Gontor, serta menjaga eksistensi kader-kader pemimpin dalam memegang prinsip-prinsip dasar kepemimpinan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh H. Husni Kamil Djaelani, bahwa:

“Pengawasan yang dilaksanakan oleh Pimpinan Pondok terhadap para kadernya, merupakan upaya dalam menjaga visi, misi, nilai, system dan falsafah Pondok Modern Gontor. Dengan adanya pengawasan tersebut pola pikir, pola sikap, pola perilaku, karakter, dan kepribadian dari kader dapat sesuai dengan standar pelaksanaan dan standar prosedur, serta dapat dikendalikan, istiqomah dalam memegang integrasi dan loyalitas terhadap nilai-nilai ajaran pendidikan kaderisasi kepemimpinan dan juga loyalitas kepada Pimpinan Pondok”.²¹⁴

Pimpinan Pondok Modern Gontor, dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan, mengawasi pendidikan tersebut secara langsung ke lapangan. Dengan mengawasi secara langsung, tak jarang Pimpinan Pondok Modern Gontor, memberikan pengarahan kepada kader-kadernya seperti yang diharapkan mereka, masalah yang muncul di lapangan juga dapat dengan cepat terselesaikan. Ibarat orang menggaruk tubuhnya yang gatal, akan lebih pas kalau dia garuk sendiri, akan berbeda hasilnya bila minta tolong kepada orang lain untuk menggaruknya, mungkin tidak kena

²¹⁴ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, H. Husni Kamil Djaelani, M.H.I, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, tanggal 06 Juli 2018, Jam 19.00 WIB.

sasaran. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dr. Nur Hadi Ihsan, MIRKH, bahwa:

“Dalam mengawasi jalannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan, Pimpinan Pondok tidak hanya mengawasi dari kejauhan, namun beliau juga mengawasi secara langsung, terkadang dengan pengawasan tersebut beliau menemukan beberapa permasalahan yang ditemukan di lapangan dan menyelesaikannya. Dengan adanya pengawasan tersebut membuat kader-kader kepemimpinan merasa terawasi dan diperhatikan secara langsung oleh Pimpinan Pondok. Dan juga menjadikan hal tersebut sebagai pembelajaran, dimana seorang pemimpin haruslah menguasai permasalahan dan menyelesaikannya”.²¹⁵

Salah satu wujud dari tanggungjawab Pimpinan Pondok Modern Gontor adalah pengawasan dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan adalah dengan kontrol yang baik, pengawasan yang menyeluruh, teliti dan rapat. Karena kontrol yang lemah akan membuka peluang pelanggaran dan penyalahgunaan wewenang. Sebagaimana yang dikemukakan oleh H. Husni Kamil Djaelani, bahwa:

“Pimpinan Pondok adalah amanah yang harus dipertanggungjawabkan baik kepada Allah SWT, pondok dan masyarakat. Maka dalam menjalankan amanat tersebut, Pimpinan Pondok menjaganya dan melaksanakannya dengan sebaik-baiknya. Dalam hal ini pengawasan terhadap jalannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan, yang merupakan bagian penting dari penunaian amanah tersebut. Karena apabila kontrol yang lemah berarti keteledoran dan kelengahan, yang akan mengakibatkan pada menyianyiakan amanah”.²¹⁶

²¹⁵ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, Dr. H. Nur Hadi Ihsan, MIRKH, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, tanggal 06 September 2018, Jam 20.00 WIB.

²¹⁶ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, H. Husni Kamil Djaelani, M.H.I, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, tanggal 06 Juli 2018, Jam 19.00 WIB.

Adapun pengawasan dalam penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, terdiri dari berbagai cara, ada pengawasan dengan evaluasi, pengawasan dengan laporan, dan pengawasan dengan keliling, semua itu dilakukan untuk menciptakan suasana pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang efektif dan efisien.²¹⁷

a. Pengawasan dengan Evaluasi

Pengawasan pendidikan kaderisasi kepemimpinan dengan cara evaluasi merupakan cara dan sarana yang sangat tepat untuk mengukur sampai seberapa kekuatan kader-kader dalam menjalankan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Riza Ashari, M.Pd.I, bahwa:

“Dalam melaksanakan pengawasan pendidikan kaderisasi kepemimpinan, Pimpinan Pondok tidak hanya mengevaluasi kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh kader-kadernya, karena bila hanya membahas kebaikan dan keburukan, kekurangan dan kelebihan, hal tersebut sangatlah subjektif. Esensi dari evaluasi ini adalah untuk mengawasi dan mengintropeksi diri kader dari berbagai kebaikan dan keburukan, kekurangan dan kelebihan, dengan hal tersebut masing-masing akan mengevaluasi dan mendorong dirinya untuk lebih baik lagi ke depannya”.²¹⁸

Disisi lain, ajaran evaluasi terhadap penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor adalah bentuk tanggung jawab dari Pimpinan Pondok terhadap jalannya pendidikan tersebut, dan untuk kepentingan Pimpinan Pondok terhadap kader

²¹⁷ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, H. Husni Kamil Djaelani, M.H.I, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, tanggal 06 Juli 2018, Jam 19.00 WIB.

²¹⁸ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, Riza Ashari, M.Pd.I, tanggal 03 Agustus 2018, di Kediannya, Jam 18.30 WIB.

yang dibina, dididik, dan digembleng. Dengan evaluasi, Pimpinan Pondok akan memahami dan mengetahui hasil dari proses pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang selama ini dilaksanakan oleh kader-kadernya.

b. Pengawasan dengan Laporan

Pengawasan dalam penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor dengan laporan, merupakan salah satu bentuk adanya hubungan antara Pimpinan Pondok dengan kader-kadernya. Untuk itu kader-kader pemimpin diwajibkan untuk membuat laporan baik harian, mingguan, bulanan, dan tahunan, baik itu secara lisan maupun tertulis. Karenan pengawasan dengan laporan yang detail akan mengungkapkan seberapa jauh kinerja yang telah dilakukan oleh kader tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan oleh H. Husni Kamil Djaelani, M.H.I, bahwa:

“Dengan laporan yang rutin, maka Pimpinan Pondok secara langsung akan bisa mengawasi kader-kader kepemimpinan dalam bergerak dan berjuang di Pondok Modern Gontor. Laporan juga mencerminkan hubungan batin antara Pimpinan Pondok dengan kader-kadernya, dari sinilah keterbukaan, kejujuran, dan keadaan yang sebenarnya dapat dipantau langsung oleh Pimpinan Pondok”.²¹⁹

Maka, dengan adanya pengawasan pendidikan kaderisasi kepemimpinan dengan laporan yang rutin dan terbuka, pengawasan pun akan lebih jelas, terarah, tepat, dan memberikan pengawasan yang

²¹⁹ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, H. Husni Kamil Djaelani, M.H.I, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, tanggal 06 Juli 2018, Jam 19.00 WIB.

sangat baik, untuk mempengaruhi pola pikir, pola sikap, dan pola perilaku kader-kader kepemimpinan dalam menjalankan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor.

c. Pengawasan dengan Keliling

Pengawasan dalam penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan dengan keliling, merupakan salah satu upaya Pimpinan Pondok dalam mengawasi kader-kader kepemimpinan secara langsung dalam menjalankan pendidikan kaderisasi kepemimpinan, agar benar-benar merasa diawasi, sehingga langkah apapun yang dijalankan atas dasar benar, tidak keluar jalur, lepas dari koridor, karena adanya pengawasan dengan keliling. Sebagaimana yang dikemukakan oleh H. Husni Kamil Djaelani, M.H.I, bahwa:

“Pimpinan Pondok dalam mendidik dan membina kader-kadernya, dididik dan dibina dalam berbagai macam forum, pertemuan, bahkan dalam hal kepanitiaan juga menjadi perhatian Pimpinan Pondok, contohnya terkadang beliau menanyakan langsung tentang apa yang kita dapat dalam kepanitiaan, dan terkadang Pimpinan Pondok berkunjung ke unit-unit usaha, kantor staf, dan Pondok Cabang hanya untuk melihat keadaan dan situasi yang terjadi disana, serta melihat keadaan kantor dan unit-unit usaha yang kemungkinan membutuhkan perbaikan-perbaikan”.²²⁰

Pengawasan yang telah dilaksanakan oleh Pimpinan Pondok dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan tidak hanya sekedar evaluasi terhadap apa yang dikerjakan, apa yang didapatkan dan sebagainya,

²²⁰ Wawancara dengan Guru Senior Pondok Modern Darussalam Gontor, H. Husni Kamil Djaelani, M.H.I, di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A, tanggal 06 Juli 2018, Jam 19.00 WIB.

namun juga dilaksanakan dengan pemberian shock therapy bagi para kader-kadernya, untuk brand washing atau pembersih, memelonco jiwanya agar kembali bersih dari perasaan dan sifat merasa sudah mampu, merasa sudah bisa, merasa sudah maksimal, dan lain sebagainya, dan juga untuk menumbuhkan nyali dengan kesadaran yang tinggi, sehingga shock therapy dalam mengawasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan mampu membangkitkan semangat dan motivasi bagi kader-kader Pondok Modern Gontor untuk memulai kinerjanya dengan lebih baik, lebih terarah, dan shock therapy ini juga sebagai simbol peringatan yang sangat kuat.

C. Temuan Penelitian

1. Perencanaan Penerapan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Gontor.
 - a. Merumuskan tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan sesuai dengan visi, misi, dan tujuan Pondok Modern Gontor. Adapun tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor dapat dijabarkan dalam poin-poin berikut:
 - 1) Menyiapkan generasi pemimpin yang ber-*akhlak karimah* dan multi talenta.
 - 2) Membentuk dan mencetak kader-kader pemimpin umat yang kuat dan kokoh serta memiliki loyalitas dan integritas yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

- 3) Membentuk dan menyiapkan pemimpin yang memiliki jiwa dan filsafat hidup yang mulia, ajaran yang benar dan terlibat dalam totalitas kehidupan di Pondok Modern Gontor.
 - 4) Membentuk dan mencetak kader-kader pemimpin yang memiliki disiplin yang tinggi.
- b. Membuat kebijakan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor.
 - c. Menetapkan kegiatan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor.
 - d. Menetapkan kualifikasi kepemimpinan Pondok Modern Gontor. Adapun kualifikasi kepemimpinan bagi guru (kader-kader pemimpin) di Pondok Modern Gontor, adalah sebagai berikut: ikhlas, selalu mengambil inisiatif, mampu membuat jaringan kerja dan memanfaatkannya, dapat dipercaya, bekerja keras dan sungguh-sungguh, menguasai permasalahan, memiliki integrasi yang tinggi, memiliki nyali yang tinggi, jujur dan terbuka, siap berkorban, tegas, cerdas dalam menilai, mengevaluasi, memutuskan, dan menyelesaikannya, mampu berkomunikasi, baik bermuamalah kepada manusia dan Allah.
2. Proses Penerapan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Gontor.
- a. Memberikan pengarahan kepada kader-kader pemimpin.

Dalam proses pendidikan kaderisasi kepemimpinan, memberikan pengarahan kepada para kader-kader pemimpin, merupakan suatu hal yang mutlak dan sangat penting untuk dilaksanakan. Dengan adanya pengarahan, para kader diberikan pemahaman terhadap seluruh kegiatan yang akan dilaksanakan, dan dievaluasi setelahnya untuk mengetahui standar pelaksanaan kegiatan tersebut. Pemahaman ini sangatlah diperlukan bagi para kader-kader kepemimpinan, agar mereka mengerti untuk apa melaksanakan kegiatan, bagaimana teknik dalam melaksanakannya, dan mengapa serta bagaimana melaksanakannya.

b. Melatih kader-kader pemimpin dengan berbagai macam pelatihan-pelatihan

Dalam proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, para kader-kader kepemimpinan juga harus memiliki etos kerja tinggi dan menghindari ketergantungan kepada pihak lain serta mengikis habis jiwa feodalistis. Ada beberapa upaya dan proses untuk menumbuhkan etos kerja, yaitu melalui proses pelatihan-pelatihan, dimana para kader-kader tersebut diberikan berbagai macam latihan-latihan dan kalau perlu dengan pemaksaan. Dengan adanya pelatihan ini, akan memunculkan sebuah keterpanggilan untuk berbuat dan berkorban dengan tenaga, fikiran dan perasaan.

- c. Memberikan penugasan dalam mengembangkan potensi diri kader pemimpin

Setelah memberikan pengarahan dan pelatihan, dalam proses pendidikan kaderisasi kepemimpinannya, Pondok Modern Gontor juga memberikan penugasan-penugasan secara langsung. Para kader-kader pemimpin tersebut, diberikan penugasan agar mereka terbiasa berfikir dan bekerja keras untuk kemajuan Pondok Modern Gontor secara khususnya dan masyarakat secara umumnya, dan dapat merasakan peningkatan dirinya, serta mereka senang dan bangga telah dapat ikut berbuat sesuatu untuk kemajuan Pondok dan masyarakat.

- d. Mengawal jalannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan dan memimpin jalannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan dengan keteladanan

Dalam proses penerapan pendidikan kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, Pimpinan Pondok sangat memperhatikan dan mengawal secara langsung pembinaan kepada kader-kader pemimpin tersebut, untuk memelihara dan membentengi ide-ide yang selama ini diperjuangkan. Karena itu kader harus disiapkan dan dibina serta dikawal dalam proses pendidikan kaderisasi kepemimpinan tersebut.

Keteladanan dalam memimpin jalannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, adalah upaya Pimpinan Pondok dalam memberikan dan menjadi contoh yang baik bagi kader-kadernya. Upaya ini menjadi sangat penting dalam keberhasilan

pendidikan kaderisasi kepemimpinan. Nabi Muhammad SAW beserta para sahabatnya berhasil membina umat, karena kemampuannya menjadi suri tauladan bagi umatnya. Proses pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor sebenarnya juga merupakan sebuah proses keteladanan yang selalu diberikan oleh Pimpinan Pondok.

3. Pengawasan Penerapan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Gontor.

- a. Pengawasan secara langsung, merupakan pengawasan yang dilaksanakan oleh Pimpinan Pondok yang langsung memeriksa kegiatan-kegiatan yang sedang dijalankan oleh kader-kadernya dalam hal pendidikan kaderisasi kepemimpinan, yaitu pengawasan dengan laporan dan keliling.
- b. Pengawasan secara tidak langsung, merupakan pengawasan yang dilakukan oleh Pimpinan Pondok dengan menggunakan evaluasi yang disampaikan secara tertulis maupun secara lisan.

BAB V

PEMBAHASAN

A. PERENCANAAN PENERAPAN PENDIDIKAN KADERISASI KEPEMIMPINAN DI PONDOK MODERN GONTOR

Implementasi suatu kegiatan merupakan fungsi yang paling awal dari keseluruhan fungsi Manajemen, sebagaimana banyak dikemukakan oleh para ahli. Langkah-langkah tersebut merupakan perencanaan yang termasuk dalam proses kegiatan yang menyiapkan secara sistematis kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu.²²¹ Perencanaan merupakan aspek yang sangat penting di Pondok Pesantren, karena tanpa suatu perencanaan yang matang tujuan yang ingin dicapai takkan bisa tercapai secara optimal. Langkah-langkah dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, merupakan suatu proyeksi tentang apa yang diperlukan dalam rangka mencapai tujuan yang absah dan bernilai. Sebagaimana Ahkmad Sudrajat mengatakan bahwa:

Perencanaan merupakan proses yang sistematis dalam pengambilan keputusan tentang tindakan yang akan dilakukan pada waktu yang akan datang. Disebut sistematis karena perencanaan dilaksanakan dengan menggunakan prinsip-prinsip yang mencakup proses pengambilan keputusan, penggunaan pengetahuan, dan teknik secara ilmiah, serta tindakan atau kegiatan yang terorganisir.²²²

²²¹ Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hal.126

²²² Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan Untuk Prndidikan Luar Sekolah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Falah Production, 2000), hal.61

Langkah-langkah dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, merupakan kegiatan yang sistematis dan sequensial. Oleh karena itu, kegiatan-kegiatan dalam penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan memerlukan tahapan-tahapan sesuai dengan karakteristik langkah-langkah kegiatan yang sedang dikembangkan. Langkah-langkah dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan juga, merupakan tindakan menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, apa yang harus dikerjakan dan siapa yang akan mengerjakannya. dan merupakan proses dasar yang digunakan untuk memilih tujuan dan menentukan cakupan penilaiannya.²²³ Sebagaimana firman Allah SWT, dalam surat al-Hasyr, ayat:18, yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ (18)

Artinya:

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat) dan bertakwalah kepada Allah SWT. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Dari ayat tersebut, mengandung kata *al-Tandur* yakni melihat, memperhatikan, atau menganalisis, artinya setiap orang perlu memperhatikan setiap sesuatu yang akan diperbuatnya terhadap hari esok. Menariknya lagi dalam ayat ini mendeksripsikan seruan bagi orang-orang yang beriman untuk bertakwa dan menganalisis perilakunya sehingga memiliki implikasi untuk setiap orang dalam mempersiapkan dengan merencanakan program pendidikan untuk masa

²²³ B. Siswanto, *PengantarManajemen*, (Jakarta: BumiAksara, 2008), hal.42

depan sesuai dengan apa yang diharapkan.²²⁴ Sebagaimana firman Allah SWT, dalam surat al-Hajj, ayat:77, yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ارْكَعُوا وَاسْجُدُوا وَاعْبُدُوا رَبَّكُمْ وَافْعَلُوا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (77)

Artinya:

Hai orang-orang beriman, rukuklah kamu, sujudlah kamu, sembahlah Tuhanmu, dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan.

Dalam ayat tersebut, langkah langkah dalam perencanaan suatu kegiatan berupa *rethinking* (memikirkan kembali untuk disesuaikan dengan situasi dan kondisi) seluruh kegiatan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, menurut pola yang sama, yaitu *akhlaqul karimah* dari pengelola. Sebagaimana firman Allah SWT, dalam surat al-Baqarah, ayat:195, yang berbunyi:

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ (195)

Artinya:

Dan belajarkanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.

Dari ayat ini, memberikan pemahaman bahwa memikirkan kembali dengan mengadakan persiapan untuk menyongsong kejadian-kejadian yang akan datang merupakan suatu bentuk keharusan. Artinya, perlu adanya perencanaan dalam rangka menyiapkan keputusan mengenai apa yang akan terjadi dari serangkaian peristiwa, kejadian, suasana, dan lain-lain. Rangkaian kegiatan tersebut dilaksanakan dengan tujuan agar harapan yang dicita-citakan dapat

²²⁴ Sukarji dan Umiarso, Manajemen dalam Pendidikan Islam (*Kontruksi Teoritis dalam Menemukan Kebermaknaan Pengelolaan Pendidikan Islam*), (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), hal.86

terwujud dan menjadi kenyataan dalam jangka waktu tertentu.²²⁵ Begitu juga dengan perencanaan pendidikan kedisiplinan santri yang merupakan serangkaian proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang ingin diharapkan dalam waktu periode waktu tertentu.

Langkah-langkah dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, mencakup beberapa tahap, sebagaimana yang dikemukakan oleh Kementrian Agama Republik Indonesia, bahwa dalam merancang langkah-langkah penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren, dimana dalam teorinya, terdiri dari: 1). Menetapkan visi dan misi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren; 2). Menetapkan tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang hendak dicapai di Pondok Pesantren; 3). Menetapkan kebijaksanaan untuk mencapai tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang telah ditetapkan di Pondok Pesantren; 4). Menyusun program kegiatan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren; dan 5). Menetapkan kegiatan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren secara terperinci, baik mingguan, bulanan, dan tahunan.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan bahwa langkah-langkah dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor sejalan dengan langkah-langkah yang dikemukakan oleh Kementrian Agama Republik Indonesia, yaitu sebagai berikut:

²²⁵ Abid Syamsuddin Makmun dan Udin Syaefuddin Sa'ud, *Perencanaan Pendidikan Suatu Pendekatan Komprehensif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hal.3

1. Menetapkan visi dan misi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren.

- 1) Visi Pondok Modern Gontor, yaitu sebagai berikut: sebagai lembaga pendidikan pencetak kader-kader pemimpin umat; menjadi tempat ibadah *Talab al-ilmi*; dan menjadi sumber pengetahuan islam, bahasa al-Quran, dan ilmu pengetahuan umum, dengan tetap berjiwa pondok.
- 2) Misi Pondok Modern Gontor, yaitu: 1). Membentuk generasi yang unggul menuju terbentuknya *khairul ummah*; 2). Mendidik dan mengembangkan generasi mukmin, muslim yang berbudi tinggi, berbadan sehat, berpengetahuan luas, dan berfikiran bebas, serta berkhidmat kepada masyarakat; 3) Mengajarkan ilmu pengetahuan agama dan umum secara seimbang menuju terbentuknya ulama yang intelek; dan 4). Mewujudkan warga negara yang berkepribadian Indonesia yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT.
- 3) Tujuan Pondok Modern Gontor, yaitu: 1). Terwujudnya generasi yang unggul menuju terbentuknya *khairul ummah*; 2). Terbentuknya generasinya mukmin-muslim yang berbudi tinggi, berbadan sehat berpengetahuan luas, dan berfikiran bebas, serta berkhidmat kepada masyarakat; 3). Lahirnya ulama intelek yang memiliki keseimbangan dzikir dan pikir; dan 4). Terwujudnya warga negara yang berkepribadian Indonesia yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT.

2. Merumuskan Tujuan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan Sesuai Dengan Visi, Misi, dan Tujuan Pondok Modern Gontor. Adapun tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor dapat dijabarkan dalam poin-poin berikut:

- 5) Menyiapkan generasi pemimpin yang ber-*akhlak karimah* dan multi talenta.
- 6) Membentuk dan mencetak kader-kader pemimpin umat yang kuat dan kokoh serta memiliki loyalitas dan integritas yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
- 7) Membentuk dan menyiapkan pemimpin yang memiliki jiwa dan filsafat hidup yang mulia, ajaran yang benar dan terlibat dalam totalitas kehidupan di Pondok Modern Gontor.
- 8) Membentuk dan mencetak kader-kader pemimpin yang memiliki disiplin yang tinggi.

3. Membuat Kebijakan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpin di Pondok Modern Gontor

4. Menetapkan Kegiatan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan

5. Menetapkan Kualifikasi Kepemimpinan Pondok Modern Gontor. Adapun kualifikasi kepemimpinan bagi guru (kader-kader pemimpin) di Pondok Modern Gontor, adalah sebagai berikut: ikhlas, selalu mengambil inisiatif, mampu membuat jaringan kerja dan memanfaatkannya, dapat dipercaya, bekerja keras dan sungguh-sungguh, menguasai permasalahan, memiliki integrasi yang tinggi, memiliki nyali yang tinggi, jujur dan terbuka, siap

berkorban, tegas, cerdas dalam menilai, mengevaluasi, memutuskan, dan menyelesaikannya, mampu berkomunikasi, baik bermuamalah kepada manusia dan Allah

B. PROSES PENERAPAN PENDIDIKAN KADERISASI KEPEMIMPINAN DI PONDOK MODERN GONTOR

Proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan merupakan kegiatan menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau penuh kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki secara efektif.²²⁶ Dalam kaitannya dengan pendidikan kedisiplinan santri, pelaksanaan merupakan suatu tindakan untuk mengusahakan agar seluruh santri bersama dengan pelaksana pendidikan kedisiplinan santri berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan merupakan tindakan untuk memulai, memprakarsai, memotivasi, dan mengarahkan, serta mempengaruhi para pekerja mengerjakan tugas-tugas untuk mencapai tujuan organisasi.²²⁷ Ensiklopedia Administrasi sebagaimana dikemukakan oleh Ukas mengatakan bahwa:

Pelaksanaan (*actuating*) sebagai aktivitas pokok dalam manajemen yang mendorong dan menjuruskan semua bawahan agar berkeinginan, bertujuan,

²²⁶ Imam Soepardi, *Dasar-dasar Administrasi Pendidikan*, (Jakarta, Ditjen Dikti, 1998), hal.114

²²⁷ Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan (Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan)*, hal.287

serta bergerak mencapai maksud-maksud yang hendak dicapai dan merasa berkepentingan serta bersatu padu dengan rencana dan usaha organisasi.²²⁸

Menggerakkan orang bukanlah suatu pekerjaan yang mudah, maka diperlukan seseorang yang memiliki kemampuan kepemimpinan dalam mempengaruhi suatu kelompok yang dipimpinnya untuk melakukan usaha bersama mengarah kepada tujuan yang telah ditetapkan. Proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan, Pimpinan Pondok berupaya sebaik mungkin dalam memilih pelaksana pendidikan kaderisasi kepemimpinan, karena keterampilan dan kemampuan mereka merupakan unsur utama keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan kedisiplinan santri yang telah ditetapkan, sehingga Pimpinan Pondok dalam memilih mereka benar-benar menempatkan orang-orang yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya *the right man in the right place*.²²⁹ Sebagaimana firman Allah SWT, dalam surat al-Kahfi, ayat:2, yang berbunyi:

فَيَّمَّا لِيُنذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّنْ لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا

Artinya:

Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang yang beriman, yang mengerjakan amal sholeh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik.

Proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, mencakup beberapa tahap, sebagaimana yang dikemukakan oleh G. Terry dan L. W. Rue, dalam merancang langkah-langkah penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren, dimana dalam

²²⁸ Maman Ukas, *Manajemen, Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*, (Bandung: Agnini Bandung, 2004), hal.265

²²⁹ Imam Soepardi, *Dasar-dasar Administrasi Pendidikan*, hal.115

teorinya, terdiri dari: 1). Memberikan pengarahan kepada kader-kader pemimpin, 2). Memberikan Pelatihan-pelatihan kepada kader-kader pemimpin, 3). Memberikan penugasan-penugasan agar terbentuknya miltu pendidikan kaderisasi kepemimpinan, 4). Pembimbingan dan pengawalan dalam segala bentuk kegiatan yang dilaksanakan oleh pemimpin, 5). Memimpin atas jalannya proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan bahwa proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor sejalan dengan proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang dikemukakan oleh G. Terry dan L. W. Rue, yaitu sebagai berikut:

e. Mengarahkan kader-kader pemimpin

Dalam proses pendidikan kaderisasi kepemimpinan, memberikan pengarahan kepada para kader-kader pemimpin, merupakan suatu hal yang mutlak dan sangat penting untuk dilaksanakan. Dengan adanya pengarahan, para kader diberikan pemahaman terhadap seluruh kegiatan yang akan dilaksanakan, dan dievaluasi setelahnya untuk mengetahui standar pelaksanaan kegiatan tersebut. Pemahaman ini sangatlah diperlukan bagi para kader-kader kepemimpinan, agar mereka mengerti untuk apa melaksanakan kegiatan, bagaimana teknik dalam melaksanakannya, dan mengapa serta bagaimana melaksanakannya.

f. Melatih dengan berbagai macam pelatihan-pelatihan

Dalam proses penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, para kader-kader kepemimpinan juga harus

memiliki etos kerja tinggi dan menghindari ketergantungan kepada pihak lain serta mengikis habis jiwa feodalistis. Ada beberapa upaya dan proses untuk menumbuhkan etos kerja, yaitu melalui proses pelatihan-pelatihan, dimana para kader-kader tersebut diberikan berbagai macam latihan-latihan dan kalau perlu dengan pemaksaan. Dengan adanya pelatihan ini, akan memunculkan sebuah keterpanggilan untuk berbuat dan berkorban dengan tenaga, fikiran dan perasaan.

- g. Memberikan penugasan dalam mengembangkan potensi diri kader pemimpin

Setelah memberikan pengarahan dan pelatihan, dalam proses pendidikan kaderisasi kepemimpinannya, Pondok Modern Gontor juga memberikan penugasan-penugasan secara langsung. Para kader-kader pemimpin tersebut, diberikan penugasan agar mereka terbiasa berfikir dan bekerja keras untuk kemajuan Pondok Modern Gontor secara khususnya dan masyarakat secara umumnya, dan dapat merasakan peningkatan dirinya, serta mereka senang dan bangga telah dapat ikut berbuat sesuatu untuk kemajuan Pondok dan masyarakat.

- h. Mengawal jalannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan

Dalam proses penerapan pendidikan kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, Pimpinan Pondok sangat memperhatikan dan mengawal secara langsung pembinaan kepada kader-kader pemimpin tersebut, untuk memelihara dan membentengi ide-ide yang selama ini diperjuangkan.

Karena itu kader harus disiapkan dan dibina serta dikawal dalam proses pendidikan kaderisasi kepemimpinan tersebut.

- i. Memimpin jalannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan dengan keteladanan

Keteladanan dalam memimpin jalannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, adalah upaya Pimpinan Pondok dalam memberikan dan menjadi contoh yang baik bagi kader-kadernya. Upaya ini menjadi sangat penting dalam keberhasilan pendidikan kaderisasi kepemimpinan. Nabi Muhammad SAW beserta para sahabatnya berhasil membina umat, karena kemampuannya menjadi suri tauladan bagi umatnya. Proses pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor sebenarnya juga merupakan sebuah proses keteladanan yang selalu diberikan oleh Pimpinan Pondok.

C. PENGAWASAN PENERAPAN PENDIDIKAN KADERISASI KEPEMIMPINAN DI PONDOK MODERN GONTOR

Pengawasan atau *controlling*, merupakan unsur manajemen pendidikan untuk melihat apakah segala kegiatan yang telah dilaksanakan telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, perintah yang disampaikan, dan sesuai dengan prinsip-prinsip yang telah dipaparkan, dengan harapan apabila ditemukan kesalahan dan kekeliruan agar segera dapat diperbaiki dan tidak terulang lagi. Dengan kata lain pengawasan adalah sebuah proses manajemen yang dilakukan untuk melihat apakah penyelenggaraan pendidikan karakter yang telah disepakati dan distribusikan kepada guru dan staf telah dilaksanakan sesuai dengan

standar operasional pelaksanaan (SOP) atau belum.²³⁰ Menurut Slameto, pengawasan dapat diartikan sebagai berikut:

1. Kegiatan yang direncanakan dengan cermat.
2. Kegiatan yang integral dari pendidikan sehingga arah dan tujuan evaluasi harus sejalan dengan tujuan pendidikan.
3. Bernilai positif, yaitu mendorong dan mengembangkan kemampuan siswa, kemampuan guru, serta menyempurnakan program pendidikan dan pengajaran.
4. Merupakan alat bukan tujuan yang digunakan untuk menilai keberhasilan pengajaran
5. Bagian yang sangat penting dalam sistem, yaitu sistem pengajaran.²³¹

Dalam konsep Islam, pengawasan dikenal dengan istilah *muhasabah*, yaitu melakukan kontrol diri terhadap rencana yang telah dilakukan. Jika berhasil dan konsisten dengan rencana, maka hendaklah bersyukur, serta berniat lagi untuk merencanakan program berikutnya. Sebaliknya, jika gagal atau tidak konsisten dengan rencana semula, maka segera beristighfar, sambil memohon pertolongan kepada Allah SWT agar diberi kekuatan untuk mewujudkan niat tersebut.²³²

Pengawasan yang transparan sangat perlu dapat mengapresiasi (*reward*) dalam manajemen dikatakan bahwa *reward management is based on a well articulated philosophy a set of beliefs and guiding principles that are*

²³⁰ Agus Wibowo, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, hal.172

²³¹ Slameto, *Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1988), hal.6

²³² Muhaimin, Sutiah, dan Sugeng L.P, *Manajemen Pendidikan; Aplikasi dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal.14

*consistent with the values of the organization and help to enact them. These include beliefs in the need to achieve fairness, equity, consistency, and transparency in operating the reward system.*²³³ Walaupun sebenarnya hal ini telah di deksripsikan dalam al-Qur'an. Sebagaimana firman Allah SWT:

Dikarenakan pengawasan merupakan fungsi manajemen yang mengendalikan proses pengelolaan pendidikan, maka ada beberapa teknik atau cara dalam menjalankan pengawasan pendidikan ada dua macam, yaitu:

1. Pengawasan secara langsung (*direct control*), yakni pengawasan yang dijalankan sendiri oleh pimpinan yang langsung datang dan memeriksa kegiatan-kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini juga disebut observasi sendiri, yang dapat dijalankan dengan dua cara pula yakni:
 - a. Dengan cara diam-diam atau *incognito*, bila kepada orang-orang yang sedang melaksanakan pekerjaan itu, tidak diberitahukan lebih dahulu bahwa akan ada pemeriksaan oleh atasan.
 - b. Dengan cara terbuka, bila kepada orang-orang yang sedang melaksanakan pekerjaan itu, diberitahukan lebih dahulu bahwa akan ada pemeriksaan oleh atasan.
2. Pengawasan secara tidak langsung (*indirect control*), yakni pengawasan dengan menggunakan perantaraan laporan, baik laporan secara tertulis maupun secara lisan.²³⁴

²³³ Sukarji dan Umiarso, *Manajemen dalam Pendidikan Islam (Konstruksi Teoritis dalam Menemukan Kebermaknaan Pengelolaan Pendidikan Islam)*, hal.103

²³⁴ Alex Gunur, *Manajemen*, hal.47-48

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan bahwa pengawasan yang diterapkan dalam berjalannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, dilakukan dalam teknik yang berbeda, terdiri dari 2 teknik yaitu Pengawasan secara langsung dan tidak langsung.

- c. Pengawasan secara langsung, merupakan pengawasan yang dilaksanakan oleh Pimpinan Pondok yang langsung memeriksa kegiatan-kegiatan yang sedang dijalankan oleh kader-kadernya dalam hal pendidikan kaderisasi kepemimpinan, yaitu pengawasan dengan laporan dan keliling.
- d. Pengawasan secara tidak langsung, merupakan pengawasan yang dilakukan oleh Pimpinan Pondok dengan menggunakan evaluasi yang disampaikan secara tertulis maupun secara lisan.

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pada uraian paparan data dengan panjang lebar, temuan penelitian, dan pembahasan, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan untuk menjawab setiap fokus dan tujuan penelitian. Kesimpulan ini juga dimaksudkan untuk mengungkapkan fenomena yang ada di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo dalam kaitannya implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo, dengan kesimpulan sebagai berikut:

4. Perencanaan penerapan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, meliputi:
 - a. Merumuskan tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan sesuai dengan visi, misi dan tujuan Pondok Modern Gontor.
 - b. Membuat kebijakan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor,
 - c. Menetapkan kegiatan pendidikan kaderisasi kepemimpinan, yang telah di rencanakan dan disesuaikan dengan alam pendidikan Pondok Modern Darussalam Gontor, dan berlandaskan kepada visi, misi, dan tujuan Pondok Modern Darussalam Gontor.
 - d. Menetapkan kualifikasi kepemimpinan Pondok Modern Gontor, atau syarat kepemimpina di Pondok Modern Gontor, yang telah lama di tetapkan oleh Pimpinan Pondok Modern Gontor, dan disesuaikan

dengan visi, misi, dan tujuan Pondok Modern Gontor. Adapun kualifikasi kepemimpinan bagi guru (kader-kader pemimpin) di Pondok Modern Gontor, adalah sebagai berikut: ikhlas, selalu mengambil inisiatif, mampu membuat jaringan kerja dan memanfaatkannya, dapat dipercaya, bekerja keras dan sungguh-sungguh, menguasai permasalahan, memiliki integrasi yang tinggi, memiliki nyali yang tinggi, jujur dan terbuka, siap berkorban, tegas, cerdas dalam menilai, mengevaluasi, memutuskan, dan menyelesaikannya, mampu berkomunikasi, baik bermuamalah kepada manusia dan Allah.

5. Proses Penerapan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, yaitu:

- a. Memberikan pengarahan kepada kader-kader pemimpin di setiap kegiatan, hal ini dikarenakan dengan pengarahan, kader-kader pemimpin akan semakin memahami maksud dari visi, misi, dan tujuan Pondok Modern Gontor.
- b. Melatih dengan berbagai macam pelatihan-pelatihan, hal ini disebabkan dengan banyaknya pelatihan yang diikuti oleh kader-kader pemimpin, mereka akan semakin terasah dan terarah, dan juga didalam pelatihan tersebut terdapat pendidikan.
- c. Memberikan penugasan dalam mengembangkan potensi diri kader pemimpin, diberikan penugasan agar mereka terbiasa berfikir dan

bekerja keras untuk kemajuan Pondok Modern Gontor secara khususnya dan masyarakat secara umumnya.

d. Mengawal jalannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan, dan memimpin jalannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan dengan keteladanan.

6. Pengawasan Penerapan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, yaitu

- a. Pengawasan secara langsung, yaitu pengawasan dengan laporan dan keliling.
- b. Pengawasan secara tidak langsung, yaitu dengan menggunakan evaluasi yang disampaikan secara tertulis maupun secara lisan.

B. SARAN

1. Bagi Pengasuh Pondok, penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi dan referensi tentang perlunya memperhatikan dan meninjau kembali implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo.
2. Bagi Pimpinan Pondok Modern Darussalam Gontor dan Pembantunya, hendaknya selalu berupaya untuk terus melaksanakan tugasnya dengan baik secara profesional, bekerjalah dan laksanakanlah tugas dengan penuh keikhlasan niatkan untuk ibadah jujur pada diri sendiri dan kepada orang lain dalam mendidik, membina, dan membimbing, sederhana dan juga adil, serta tingkatkan potensi diri untuk meraih potensi yang lebih baik. Sebesar keinsyafanmu sebesar itu keuntunganmu. *Even the best can be improved,*

dan bersungguh-sungguhlah dalam implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan, karena apa yang mereka lihat, dengar, rasakan, dan kerjakan darimu, akan selalu mereka ingat sampai akhir hayat.

3. Bagi peneliti lain, kiranya dapat ditindaklanjuti penelitian ini tentang implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo, karena pada penelitian ini peneliti hanya membatasi penelitian kepada hal implementasi pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang dilaksanakan oleh Pimpinan Pondok dengan model yang lebih bagus dan luas, dimana dapat digunakan objek penelitian lebih banyak serta menggunakan parameter atau indikator yang lebih baik agar dapat mengungkap realita yang sederhana.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Doni Koesoma. 2007. *Pendidikan: Strategi Mendidik Anak di Zaman Modern*. Jakarta: Grasindo
- Akdon. 2007. *Strategik Management for Educational Management*. Bandung: Alfabeta.
- Amir, Jauhari dan Elisah. 2011. *Implementasi Pendidikan dalam Pembelajaran*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Antonio, Muhammad Syafi'i. 2008. *Muhammad SAW: The Super Leader, Super Manager*. Jakarta: Tazkia Multimedia dan ProLM Centre.
- Arifin, Imamul. 2007. *Giana Hadi, Membuka Cakrawala Ekonomi*. Bandung: Setia Purna Inves.
- Arifin, Imron. 1993. *Kepemimpinan Kyai: Kasus Pondok Pesantren Tebuireng*. Malang: Kalimasahada Press.
- Arikunto, Suharismi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashari, Riza, Syam, Aldo Redho, Budiman, Agus. *The World Challenge Of Islamic Education Toward Human Resources Development*. Proceeding International Conference on Islamic Education (ICIED), (S.1), V.2, N.1, p.169-175, Nov. 2017. Available at: (<http://conferences.uin-malang.ac.id/index.php/icied/article/view/451>).
- Azizy, Ahmad Qodri A. 2000. *Islam dan Permasalahan Sosial: Mencari Jalan Keluar*. Yogyakarta: LKIS.
- Baharuddin dan Umiarso. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan Islam; Antara Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Burhanuddin. 1994. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bush, Tony dan Coleman, Marianne. 2008. *Manajemen Strategi Kepemimpinan Pendidikan*, Penerjemah Fahrurrozi. Yogyakarta: Ircisod.
- Chrisharyanto, Handrix, Rahmania, Tia, Kertamuda Fatchiah E. *Konsep Pemimpin Nasional Yang Baik: Survey Pada Masyarakat Jakarta*. Jurnal Sosio-Humaniora, Vol.5, No.1, Mei 2014. ISSN: 2087-1899. Available at: (<http://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/soshum/article/view/134>)
- Chowdhury, Subir. 2005. *Organisasi Abad 21*. Jakarta: Gramedia.

- Daryanto. 1998. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Apollo Lestari.
- Daulay, Haidar Putra. 2001. *Historisitas dan Eksistensi Pesantren, Sekolah, dan Madrasah*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Departemen Agama RI. 1989/1990. *Pedoman Administrasi Madrasah Tsanawiyah*. Jakarta: Dirjen Lembaga Islam.
- Dhofier, Zamakhsyari, 1994. *Tradisi Pesantren: Studi tentang Pandangan Hidup Kyai*. Jakarta: LP3ES.
- Echols, John M. dan Shadily, Hassan. 1993. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Fachrudi, Soekarto Indra. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Fatah, Nanang. 2006. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fatoni, Abdurrahman. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fauzi, Didik Zahid. 2005. *Usaha Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Gresik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Dasar*. Gresik: PI.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnelly. 1996. *Organisasi*, Penerjemah. Nunur Ardiani, Edisi.8, Jilid II. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gunur, Alex. 1982. *Manajemen*. Jakarta: Bharata Karya Akasara.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Dasar-dasar Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. Hani. 1998. *Manajemen*, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Harbani. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet.16. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hikmat. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Indar, Djumberansyah. 1995. *Perencanaan Pendidikan: Strategi & Implementasinya*. Surabaya: Karya Abditama.
- Ismail, Faisal. 1998. *Paradigma Kebudayaan Islam: Studi Kritis dan Refleksi Historis*. Yogyakarta: Titian Ilahi Press.
- Joesoef, Soelaman. 1992. *Konsep Dasar Pendidikan Non-Formal*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Khalid, Idham. 1996. *Beliau Kyai Ilmy dan Adaby, Tim Penulis Biografi, KH. Imam Zarkasyi di Mata Umat*. Ponorogo: Gontor Press.
- Kurniadin, Didin dan Machali, Imam. 2009. *Manajemen Pendidikan (Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan)*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mardiyah. 2012. *Kepemimpinan Kiai Dalam Memelihara Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Aditya Media Publishing.
- Marno dan Supriyanto, Triyo. 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam, Cet.II*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Masyhud, M. Sulthon dan Khusnurridho, Moh. 2003. *Manajemen Pondok Pesantren*. Jakarta: Diva Pustaka.
- Maulana, Ahmad. 1982. *Profil Pesantren*. Jakarta: LP3ES.
- Moleong, Lexi J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2012. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mustadjab. 2014. *Pondok Pesantren Salaf: Studi Implikasi Kepemimpinan Di Pondok Pesantren Al-Hasani Al-Latifi Dan Al-Ustmani Kabupaten Bondowoso*. Disertasi. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.
- Nasution, S. 2002. *Metode Penelitian Naturalistik-Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Nawawi, Hadari. 1993. *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nawawi, Hadari. 1998. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Northouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*, Penerjemah Ati Cahayani. Jakarta: PT. Indeks.
- Prawira, Mangku. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Glialia Indonesia.
- Purwanto, M. Ngalim. 2007. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Qodir, Abdul dan Sarbiran. *Kaderisasi Kepemimpinan Agama Melalui Pondok Pesantren Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta*. Jurnal Penelitian dan Evaluasi, No.3, Tahun II, 2000.
- Qomar, Mujamil. 2003. *Pesantren Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokrasi Insitusi*. Jakarta: PT Erlangga.
- Raharjo, M. Dawan. 2002. *Ensiklopedia al-Qur'an: Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-Konsep Kunci*. Jakarta: Paramadina.

- Ramdhani, Khalid. *Penerapan Nilai-Nilai Pendidikan Kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo*. Jurnal Pendidikan Islam Rabbani. Vol.1, No.2, 2017. ISSN: 2549-337X. Available at: (<https://journal.unsika.ac.id/index.php/rabbani/article/view/1027>)
- Rivai, Veithzal, Bachtiar, dan Anwar, Boy Rafli. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo.
- Samani, Mukhlas dan Hariyanto. 2013. *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sanjaya, Wina. 2006. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Saputra, Roni Tamara. *Sistem Kaderisasi dan Penetapan Calon Anggota Legislatif Dalam Pemilu 2009 (Studi Kasus Partai Golkar Kabupaten Penajam Paser Utara)*. eJournal Ilmu Pemerintahan, 2(1). 2014. p.1829-1841. ISSN: 2338-3651. <http://perpustakaan.unmul.ac.id/ejournal/index.php/um/article/view/162/134>
- Setiawan, Guntur. 2004. *Impelementasi dalam Birokrasi Pembangunan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sobiri, Ahmad. 1999. *Kaderisasi Organisasi*. Bandung: Alumni.
- Soepardi, Imam. 1998. *Dasar-dasar Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Ditjen Dikti.
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto. 2015. *Menggali Mutiara Perjuangan Gontor*. Serang: Le Nabas Publishing House.
- Suharto. 2017. *Melacak Akar Filosofis Pendidikan Gontor (Kajian Metafosis Syajarah Thayyibah Gontor)*. Yogyakarta: Namela.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suprayogo, Imam. 2016. *Revolusi Mental, Memimpin Sepenuh Hati*. Malang: Genius Media.
- Supriyono. 1998. *Manajemen Strategi dan Kebijakan Bisnis*. Yogyakarta: BPFC.
- Surahman, Winarno. 1994. *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar Metode dan Teknik*. Bandung: Transito.

- Suryadi, Ace. 1997. *Pendidikan, Investasi SDM, dan Pengembangan: Isu, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Pusat Informatika Balitbang Dikbud.
- Susanto, Edi. *Krisis Kepemimpinan Kiai: Studi atas Kharisma Kiai Dalam Masyarakat*. *Jurnal Islamica*, Vol.1, No.2, Maret 2007.
- Syam, Aldo Redho. 2015. *Manajemen Pendidikan Kedisiplinan Santri di Pondok Pesantren: Studi Kasus di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo*. Master Thesis. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Available at: (<http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/3347>).
- Syam, Aldo Redho. 2017. *Konsep Kepemimpinan Bermutu dalam Pendidikan Islam*. *At-Ta'dib*, 12(2), 49-70. doi:<http://dx.doi.org/10.21111/at-tadib.v12i2.1214>.
- Terry, GR, dan Rue, LW. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Nurdin. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: Grasindo.
- Yulianti, Kadar. 2015. *Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo Jawa Timur*, Master Thesis. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Wahidmurni. 2008. *Menulis Proposal dan Laporan Penelitian Lapangan, Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Malang: PPs UIN Malang.
- Wahjosumidjo. 2008. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Grafindo.
- Wibowo, Agus. 2013. *Manajemen Pendidikan Karakter di Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widayat, Prabowo Adi. *Kepemimpinan Profetik*. *Akademika: Jurnal Pemikiran Islam*, (S.1), V.19, N.1, p.18-34, Mar.2014. ISSN: 2356-2420. Available at: (<http://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/akademika/article/view/404>)
- Winarni, F. *Reorientasi Pendidikan Nilai Dalam Menyiapkan Kepemimpinan Masa Depan*. *Cakrawala Pendidikan*, Februari 2006, Th.XXV, No.1. Available at: (<https://eprints.uny.ac.id/3268/1/08-winarni.pdf>)
- Yasin, Ahmad Fatah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Yunus, Jamal Lulail Yunus. 2009. *Leadership Model: Konsep Dasar, Dimensi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan*. Malang: UIN Malang Press.
- Yunus, Mahmud. 1990. *Pendidikan dan Pengajaran*. Jakarta: Hidakarya Agung.

Zaini, A. Wahid. 1999. “*Orientasi Pondok Pesantren Tradisional Dalam Masyarakat Indonesia*”, dalam Tarekat, Pesantren, dan Budaya Lokal, ed. M. Nadim Zuhdi et. al. Surabaya: Sunan Ampel Press.

Zuhriah, Nuruz. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.



LAMPIRAN

RINGKASAN WAWANCARA

1. ,Bagaimana Implmentasi pendidkan kaderisasi di Gontor?

JAWAB :Gontor adalah ladang perjuangan lading ibadah dan pembentukan pemimpin umat disinilah para kader kader umat di bentuk dan di gemleng dengan menanamkan nilai-nilai islam dan aklakul karimah dan bermental islami

Nama	KH.Samsul Hadi Abdan
Waktu	08:30
Tanggal	01 Agustus 2018
Jabatan	Pimpinan pondok Gontor
Tempat	Di kediaman KH.Samsul Hadi Abdan

Jawab : Implmentasi pendidkan kaderisasi di Gontor

Dalam kaitan pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Gontor, pola pikir, pola sikap, dan pola perilaku diwarnai oleh jiwa dan filsafat hidup, ajaran, sistem, kegiatan, dan disiplin di Gontor. Kader-kader guru di gembleng untuk berkorban demi kelangsungan pondok dan tegaknya agama Allah SWT. Dan ini pula yang dimaksud dengan pendidikan mental dan karakter Gontory, yang melahirkan generasi unggul, pemimpin umat, sekaligus pendidik dan pejuang”

Nama	H. Agus Budiman, M.Pd,
Waktu	19:30
Tanggal	01 Agustus 2018

Jabatan	Guru senior pondok Gontor
Tempat	Di kediaman KH.Abdullah Syukri

Adapun tujuan pendidikan kaderisasi di gontor itu bagaimana

Jawab :Adapun tujuan dari pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor adalah untuk mempersiapkan calon pemimpin masa depan yang berakhlak karimah yang berjiwa pondok pesantren dan siap untuk memperjuangkan nilai-nilai kepondok modernan”

Nama	KH.Samsul Hadi Abdan
Waktu	08:30
Tanggal	01 Agustus 2018
Jabatan	Pimpinan pondok Gontor
Tempat	Di kediaman KH.Samsul Hadi Abdan

2. Merumuskan tujuan pendidikan kaderisasi kepemimpinan sesuai dengan visi dan misi dan tujuan pondok?

Jawab:Pondok Modern Gontor dengan kemajuan yang dirasakan tetap tidak melupakan dan lalai akan pendidikan kaderisasi kepeimpinana.Yang menjadi pertanyaan adalah apakah yang tumbuh itu sebaik dan seperti yang hilang ataukah yang mengganti itu lebih baik atau tidak samas sekali.Maka mengingat akan hal itu para pendiri Pondok Modern Gontor,telah mempersiapkan dari jauh jauh hari dengan menerapkan pendidikan kaderisasi kepeimpinan .

Nama	KH.Samsul Hadi Abdan
Waktu	08:30

Tanggal	01 Agustus 2018
Jabatan	Pimpinan pondok Gontor
Tempat	Di kediaman KH.Samsul Hadi Abdan

Membuat Kebijakan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpin di Pondok Modern Gontor

Nama	Riza Azhari
Waktu	18:30
Tanggal	03 Agustus 2018
Jabatan	Guru Senior Gontor
Tempat	Di kediaman KH.Abdullah Syukri

Jawab :Pimpinan Pondok, menjadi sentral figure yang memiliki otoritas dalam menata kehidupan Pondok Modern Gontor. Pimpinanlah yang menentukan visi, misi, nilai, jiwa, dan orientasi, dan filsafat hidup di Pondok Gontor. Bahkan, Pimpinan pula yang harus merumuskan langkah-langkah kebijakan yang akan diambil dalam mendidik kader-kadernya. Dan disini pulalah Pimpinan Pondok bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan dalam mengkader.

Nama	KH Mashudi Subarai M.A
Waktu	08:30
Tanggal	19 Agustus 2018
Jabatan	Direktur KMI Gontor

Tempat	Di Kantor KMI
--------	---------------

Jawab :Masjid sebagai pusat peradaban, dan Pimpinan Pondok sebagai sentral figure bagi seluruh penghuni Pondok Modern Gontor, Pimpinan Pondok adalah nahkoda dalam setiap gerakan dan kegiatan di Pondok Modern Gontor, termasuk dalam pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor

Pimpinan Pondok Modern Gontor tentunya telah mempersiapkan dengan sangat matang.

Nama	H.Adip Fuadi Nuris M.PIL
Waktu	20:00
Tanggal	06 September 2018
Jabatan	Guru senior Gontor
Tempat	Di kediaman KH.Abdullah Syukri

Jawab : Kebijakan yang telah diterapkan oleh Pimpinan Pondok dalam mendidik dan membina para kader-kadernya, tetap berpegang teguh kepada panca jiwa, motto pondok, dan panca jangka yang telah diterapkan dan ditanamkan kepada para kader-kadernya dengan sangat mendalam. Saya yakin, sekiranya pondok ini, diteruskan oleh para penerusnya dengan tetap berpegang teguh pada tiga hal tersebut, Pondok ini akan tetap maju dan abadi. Namun apabila ditinggalkan, maka saya yakin Pondok ini tidak akan maju dan abadi

Keterpanggilan untuk menjadi kader-kader Pondok Modern Gontor

Nama	H. Saeful Anwar M.Pd,
Waktu	20.30
Tanggal	14 Agustus 2018
Jabatan	Guru senior pondok Gontor
Tempat	Di kediaman KH.Abdullah Syukri

Jawab: Dalam konsep pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, para kadernya harus mampu menyatukan dirinya dengan jiwa dan filsafat, idealisme, dan orientasi Pondok ini, sehingga mereka benar-benar bisa bertanggungjawab terhadap maju mundur Pondok ini. Memang tidak mudah untuk menyatu, karena generasi sekarang bukanlah peletak dasar, dan pencetus ide. Akan tetapi, hal itu bisa dilakukan bila seorang kader bebar-benar masuk dalam jiwa dan filsafat serta idealisme Pondok ini.

Menetapkan Sarana Kegiatan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan

Nama	H. Agus Budiman, M.Pd,
Waktu	19:30
Tanggal	01 Agustus 2018
Jabatan	Guru senior pondok Gontor
Tempat	Di kediaman KH.Abdullah Syukri

Jawab: Dalam setiap kegiatan di pondok, seluruh guru terlibat secara aktif dalam kegiatan tersebut, hal ini dikarenakan guru merupakan aktor utama dalam membina, mengontrol dan mengarahkan santri dalam kegiatan tersebut, dan juga untuk mendidik dan menumbuhkan jiwa kepemimpinan yang dimiliki oleh guru, karena mereka adalah kader-kader yang nantinya.

Nama	Dr. H. Nur Hadi Ihsan, MIRKH
Waktu	20.00
Tanggal	06,September 2018
Jabatan	Guru senior Gontor
Tempat	di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri

Jawab Kegiatan-kegiatan yang diikuti oleh para kader, merupakan salah unsur dalam mendukung terlaksananya pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok ini, namun pilihlah kegiatan yang positif dan semua itu ada tujuannya dan juga mendidik, seperti kegiatan kepramukaan, panggung gembira, ekstrakurikuler. Dengan kegiatan yang banyak tersebut, diharapkan dapat membentuk kader-kader pemimpin yang militan. Selain kegiatan harian, ada juga kegiatan dengan pengarahan di setiap tahunnya bagi para kader tersebut, mereka di bina langsung oleh Pimpinan Pondok, untuk menanamkan nilai nilai kepondok modernan, karena mereka garda terdepan pondok dan umat.

3. Bapak Pimpinan ,Menetapkan kualifikasi pemimpin menurut Gontor?

Jawab :Dalam menerapkan pendidikan kaderisasi kepemimpinannya,Pondok Modern Gontor memili standart kepemimpinan yang sudah di tanamkan semenjak berdirinya pondok,yaitu ikhlas ,selallu mengambil inisiatif,membuat jaringan kerja,dipercaya,bekerja kearas ,menguasia masalah dan menyelesaikannya ,memilki intergrasi tinggi,memilki nyali,jujur,siap berkorban ,tegas ,cerdas dalam melihat mendengar,mengaluaasi ,mampu berkemuikasi,baik dalam bermuamalah

Nama	KH.Samsul Hadi Abdan
Waktu	08:30
Tanggal	01 Agustus 2018

Jabatan	Pimpinan pondok Gontor
Tempat	Di kediaman KH.Samsul Hadi Abdan

Ikhlas dalam pesantren itu bagaimana

Nama	KH.Samsul Hadi Abdan
Waktu	08:30
Tanggal	01 Agustus 2018
Jabatan	Pimpinan pondok Gontor
Tempat	Di kediaman KH.Samsul Hadi Abdan

Jawab: Menjadi seorang pemimpin itu harus ikhlas dalam memimpin tapi ikhlas yang aktif bukan yang pasif. Ikhlas aktif adalah ikhlas yang berkerja dengan tulus tanpa ada sebuah harapan pujian orang, jangan pernah bangga denga sedikit amal kadang bercampur dengan ria.

Selalu mengambil inisiatif

Nama	H. Saeful Anwar M.Pd,
Waktu	20.30
Tanggal	14 Agustus 2018
Jabatan	Guru senior pondok Gontor
Tempat	Di kediaman KH.Abdullah Syukri

Jawab:Seorang pemimpin harus selalu mengambi inisiatif yang tinggi, apa yang yang akan dia lakukan bagaimana seorang pemimpin harus bisa

mengambil inisiatif dengan cepat, apabila mendapatkan masalah seorang pemimpin harus bisa mengambil inisiatif Mampu membuat jaringan kerja dan memanfaatkannya dalam menyelesaikannya.

Nama	KH.Samsul Hadi Abdan
Waktu	08:30
Tanggal	01 Agustus 2018
Jabatan	Pimpinan pondok Gontor
Tempat	Di kediaman KH.Samsul Hadi Abdan

Jawab:Sangatlah penting di lakukan oleh pemimpin,karena dengan luas jaringan dan kemampuan memanfaatkannya, tersebut akan memudahkan untuk menyelesaikan banyak kepentingan pondok, memperluas jaringan kerja dan pemikiran

Dapat Dipercaya

Nama	H. Saeful Anwar M.Pd,
Waktu	20.30
Tanggal	14 Agustus 2018
Jabatan	Guru senior pondok Gontor
Tempat	Di kediaman KH.Abdullah Syukri

Jawab: Kepercayaan hal yang mutlak dimiliki seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya adalah dapat di percaya, bagaimana dia kan memimpin apabila dia tidak dapat di percaya.

Bekerja keras dan sungguh-sungguh

Nama	KH Mashudi Subarai M.A
Waktu	08:30
Tanggal	19 Agustus 2018
Jabatan	Direktur KMI Gontor
Tempat	Di Kantor KMI

Jawab: Sungguh sungguh merupakan hal yang mutlak di miliki seorang kader pemimpin untuk memepin ummat dan bangsa, dengan sungguh sungguh semua akan tercapai apa yang dia rencanakan.

Menguasai permasalahan

Nama	H. Saeful Anwar M.Pd,
Waktu	20.30
Tanggal	14 Agustus 2018
Jabatan	Guru senior pondok Gontor
Tempat	Di kediaman KH.Abdullah Syukri

Jawab: Menguasai permasalahan bagi seorang pemimpin, di gontor semua harus menguasai masalah sebelum melakukan kegiatan apapun, contohnya pramuka apabila dia menguasai maslah maka pramuka akan berjalan dengan baik.

Memiliki integrasi yang tinggi

Nama	Dr. H. Nur Hadi Ihsan, MIRKH
Waktu	20.00

Tanggal	06,September 2018
Jabatan	Guru senior Gontor
Tempat	di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri

Jawab: Di gontor, ada 3 macam loyalitas, yaitu loyalitas terhadap nilai dan jiwa, loyalitas kepada system dan loyalitas terhadap pemimpin.

Memiliki nyali yang tinggi

Nama	KH Mashudi Subarai M.A
Waktu	08:30
Tanggal	19 Agustus 2018
Jabatan	Direktur KMI Gontor
Tempat	Di Kantor KMI

Jawab: Ada slogan yang selalu di gaungkan oleh pimpinan, jaja awak mendah matio,pemimpin harus berani melangkakh karena pemimpin adalah nahkoda yang membawa armada kemana dia berjalan.

Jujur dan terbuka

Nama	KH.Samsul Hadi Abdan
Waktu	08:30
Tanggal	01 Agustus 2018
Jabatan	Pimpinan pondok Gontor
Tempat	Di kediaman KH.Samsul Hadi Abdan

Jawab: Keterbukaan di gontor, sangat di kedepankan seorang pemimpin harus terbuka kenapa dia membuat kebijakan tersebut, agar semua percaya terhadap kebijakan tersebut.

Siap berkorban

Nama	Dr. H. Nur Hadi Ihsan, MIRKH
Waktu	20.00
Tanggal	06,September 2018
Jabatan	Guru senior Gontor
Tempat	di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri

Jawab: Bondo bahu piker lek perlu sak nyawane pisan, itulah slogan yang selalu di pegang kuat para kader-kader pemimpin di Pondok Modern Gontor, mereka harus berkorban di Pondok Modern Gontor, demi kemajuan Pondok, dan demi pengalaman bagi mereka sebelum nantinya terjun di masyarakat.

Tegas

Nama	Dr. H. Nur Hadi Ihsan, MIRKH
Waktu	20.00
Tanggal	06,September 2018
Jabatan	Guru senior Gontor
Tempat	di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri

Jawab:Ketegasan merupakan suatu hal yang harus dimiliki seorang pemimpin, kyai sering tegas apabila ada suatu masalah dan langsung

mengingatkan, apabila pemimpin tidak tegas, maka semua akan tidak sesuai dengan tujuan.

Cerdas dalam menilai, mengevaluasi, memutuskan, dan menyelesaikannya

Nama	KH.Samsul Hadi Abdan
Waktu	08:30
Tanggal	01 Agustus 2018
Jabatan	Pimpinan pondok Gontor
Tempat	Di kediaman KH.Samsul Hadi Abdan

Jawab: Pemimpin wajib meliki ketrampilan menilai dan mengevaluasi dan memutuskan suatu masalah karena pemimpin merupakan ujung tombak kebijakan dari sebuah masalah dan program.

Mampu berkomunikasi

Nama	Dr. H. Nur Hadi Ihsan, MIRKH
Waktu	20.00
Tanggal	06,September 2018
Jabatan	Guru senior Gontor
Tempat	di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri

Jawab: Seorang pemimpin atau seorang kader harus mampu berkomunikasi dengan siapapun di depan umum, ramai, mampu menarik perhatian orang di dalam pembicaraan, semua bisa di latih kalau di Pondok Modern Gontor

ada latihan pidato, muhadasah pagi, dan pramuka kegiatan tersebut membentuk mental untuk berani berkomunikasi depan umum.

Baik bermuamalah kepada manusia dan Allah

Nama	Dr. H. Nur Hadi Ihsan, MIRKH
Waktu	20.00
Tanggal	06,September 2018
Jabatan	Guru senior Gontor
Tempat	di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri

Jawab : Pemimpin harus bisa bermuamalah dengan manusia dan allah, kepada manusia pemimpin harus dekata denga siapapun tanpa melihat jabatan dan status, dengan Allah pemimpin harus dekat karena semua akan kembali pada Allah SWT, minta petunjuk kepada Allah SWT.

4. Proses impmentasi Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Gontor

Nama	KH.Samsul Hadi Abdan
Waktu	08:30
Tanggal	01 Agustus 2018
Jabatan	Pimpinan pondok Gontor
Tempat	Di kediaman KH.Samsul Hadi Abdan

Jawab: Antara kyai dan kyai satunya satu suara, dan keseriusan dalam bekerja antar kyai dan guru dalam kegiatan pondok ini, apa yang di lakukan di Gontor semua serius dan sudah diperhitungkan dengan matang

matang, dalam kekompakan antar kyai dan guru, sudah di contohkan langsung oleh Trimurti dan semua kebijakan satu suara, walaupun kyai satunya pergi keluar pondok, maka kebijakan pada yang ada di pondok tetap satu koordinasi dengan saling berkomunikasi.

Nama	H. Agus Budiman, M.Pd,
Waktu	19:30
Tanggal	01 Agustus 2018
Jabatan	Guru senior pondok Gontor
Tempat	Di kediaman KH.Abdullah Syukri

Jawab Proses pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, merupakan sebuah pembentukan pemimpin masa depan yang sudah terlaksana dari awal berdirinya Pondok ini, sampai saat ini, ini semua untuk keberlangsungan pendidikan dan pengajaran di Pondok ini, serta merupakan salah satu panca jangka Pondok, yang harus di perhatikan dan dilaksanakan, demi kelangsungan estafet perjuangan, baik di Pondok ini sendiri, maupun di masyarakat nantinya. Karena pondok ini merupakan pondok penggemblengan bagi calon-calon kader pemimpin di masa yang akan datang. Dimana semua guru yang diberikan kesempatan untuk menjadi kader-kader pemimpin, terlibat dalam setiap kegiatan dan setiap urusan Pondok ini, dengan pola pendidikan kaderisasi kepemimpiann yang keras, tegas, dan disiplin yang tinggi”

Nama	Riza Azhari
Waktu	18:30
Tanggal	03 Agustus 2018

Jabatan	Guru Senior Gontor
Tempat	Di kediaman KH.Abdullah Syukri

Jawab: Dalam mendidik dan membina seorang kader di Pondok ini, Pimpinan Pondok, selalu menanamkan dan mengulang-ulang perihal nilai-nilai dan system pondok, karena kalau mereka tidak memahaminya dengan baik dan benar, bisa saja kader tersebut, akan belok kanan kiri, dan melenceng. Dan kader-kader pemimpin tersebut, harus mempunyai loyalitas terhadap nilai, loyalitas terhadap system, dan loyalitas terhadap Pimpinan. Maka kader-kader tersebut, harus berpikiran idealisme dengan selalu berpegang teguh terhadap nilai-nilai pondok, jiwa dan filsafat kehidupan Pondok ini, dan tidak berpikiran pragmatis yang hanya mencari keuntungan dan kesejahteraan. Disamping itu juga, mereka harus loyal dan integrit bersama dengan Pimpinan Pondok secara utuh tanpa terkecuali sedikit saja. Untuk itulah seluruh permasalahan, di konsultasikan kepada Pimpinan Pondok, tidak kepada yang lain

Nama	KH Mashudi Subarai M.A
Waktu	08:30
Tanggal	19 Agustus 2018
Jabatan	Direktur KMI Gontor
Tempat	Di Kantor KMI

Pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor ini, merupakan proses dalam membentuk, membina, mendidik, menggembeleng dan mangawal pemimpin-pemimpin di masa yang akan datang dalam setiap kegiatan yang ada di Pondok, kadang juga diberikan beberapa tugas selain tugas yang sudah dikerjakan, dan kader-kader tersebut, merupakan pasukan yang siap untuk membela, berjuang, dan bergerak dalam mempertahankan nilai-nilai Pondok Modern Gontor.

Nama	Dr. H. Nur Hadi Ihsan, MIRKH
Waktu	20.00
Tanggal	06,September 2018
Jabatan	Guru senior Gontor
Tempat	di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri

Jawab: Dalam setiap kegiatan apapun itu semua guru di berikan pengarahan, contohnya saja ketika ingin mengadakan kegiatan bakti sosial, mereka diarahkan oleh Pimpinan Pondok dalam hal kegiatan tersebut, setelah kegiatan selesai kemudian akan dikumpulkan kembali dan dievaluasi kegiatan tersebut, dan juga pengarahan setiap kumpul mingguan, di hari Kamis, dalam kegiatan ini, Guru di arahkan oleh Pimpinan Pondok dan Direktur KMI dalam hal proses pembelajaran dan tugas-tugas di Pondok ini. Dan pengarahan yang terpenting adalah pengarahan dalam mentransformasikan nilai-nilai dan filsafat hidup kepada para kader-kader pemimpin tersebut di berbagai kegiatan.

Nama	Riza Azhari
Waktu	18:30
Tanggal	03 Agustus 2018
Jabatan	Guru Senior Gontor
Tempat	Di kediaman KH.Abdullah Syukri

Jawab : Proses pendidikan kaderisasi kepemimpinan dengan memberikan pengarahan, merupakan suatu proses untuk memberikan sentrum dan sentuhan kepada kader-kader pemimpin, tentang seluruh kegiatan yang akan mereka laksanakan, dan tentang system dan nilai-nilai Pondok Gontor, agar mereka tidak keliru dan salah dalam memahaminya. Pengarahan yang telah dilaksanakan oleh Pimpinan Pondok selama ini, sangat baik dan sangat diperlukan sekali, karena didalamnya pengarahan tersebut, guru-guru juga

akan diberikan pemahaman bagaimana dan mengapa kegiatan dilaksanakan, dan diberikan penguatan secara mendalam lagi tentang totalitas kehidupan di Pondok

Apa pentingnya pengarahan dalam pendidikan kaderisasi

Nama	H. Husni Kamil Djaelani, M.H.I
Waktu	19.00 WIB
Tanggal	06 Juli 2018
Jabatan	Guru senior Gontor
Tempat	di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri

Jawab: Pengarahan yang diberikan oleh Pimpinan Pondok kepada kader-kadernya, merupakan pengenalan dan pemahaman terhadap totalitas kehidupan di Pondok ini. Itulah mengapa, disetiap sudut Pondok ini, tertulis berbagai slogan dan motto, yang mengingatkan kembali kepada para kader-kader tersebut, seperti “siap memimpin, dan siap dipimpin”, “hidup sekali, hiduplah yang berarti”, “patah tumbuh hilang berganti”, dan sebagainya. Tulisan itu tertempel di berbagai dinding disetiap sudut pondok ini. Itulah, maka apapun yang dilihat guru (kader-kader pemimpin), mereka akan termotivasi, dan setiap bertemu dan berkumpul dengan Pimpinan Pondok beserta pembantunya, yang didengar adalah nasehat dan arahan

Pelatihan

Nama	Dr. H. Nur Hadi Ihsan, MIRKH
Waktu	20.00
Tanggal	06,September 2018
Jabatan	Guru senior Gontor

Tempat	di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri
--------	-------------------------------------

Jawab: Untuk membentuk kader-kader kepemimpinan yang tegas dan keras, membutuhkan proses pelatihan dan pembinaan watak pribadi dan *mental attitude*. Kepemilikan watak dan mental ini, tidak bisa banyak didapatkan di dalam ruangan saja, tetapi lebih banyak didapatkan di luar ruangan melalui kegiatan-kegiatan, disiplin, organisasi, ubudiyah dan sebagainya. Untuk itu, sebagai sarana pembentukan watak dan *mental attitude* dibuatlah kegiatan dan gerakan yang banyak, yang dilandasi dengan filsafat pendidikan kaderisasi kepemimpinan “apa yang dilihat, didengar, dirasa, dan dikerjakan harus mengandung unsur pendidikan kaderisasi kepemimpinan. Indikasi adanya etos kerja tinggi bagi kader-kader tersebut, terletak pada gerakan-gerakan dinamis yang dilakukan seperti, terjun langsung dalam pembinaan, menguasai masalah, *check-recheck* dan *cross check*, kemampuan memprediksi, memiliki ketajaman basirah, memimpin dengan rapat, rapi, dan teliti, berpikir global dan tidak sektoral.

Nama	KH.Samsul Hadi Abdan
Waktu	08:30
Tanggal	01 Agustus 2018
Jabatan	Pimpinan pondok Gontor
Tempat	Di kediaman KH.Samsul Hadi Abdan

Jawab: Setiap guru diberi pelatihan dan pembinaan, seperti belajar berwirausaha, belajar berorganisasi, belajar membimbing, memimpin organisasi, menjadi staf di beberapa unit Pondok Modern Gontor, dan juga mereka diberikan beberapa seminar dan workshop dan sebagainya, agar mampu mengaplikasikan dan mempelajari pendidikan yang didapatkan, semua itu berikan agar mereka dapat melatih diri dan mengembangkan diri,

dan mereka juga dituntut untuk dapat tanggung jawab dan amanah dalam melaksanakan pelatihan tersebut, apabila salah di evaluasi dan di arahkan kembali

Penugasan

Nama	H. Agus Budiman, M.Pd,
Waktu	19:30
Tanggal	01 Agustus 2018
Jabatan	Guru senior pondok Gontor
Tempat	Di kediaman KH.Abdullah Syukri

Jawab:Penugasan dalam pendidikan kaderisasi kepemimpinan diberikan kepada kader-kader pemimpin, untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang kehidupan totalitas di Pondok dan masyarakat, dan memunculkan loyalitas dan komitmen, baik kepada nilai, sistem maupun pimpinan, sehingga akan selalu senang menerima tugas dan keputusan Pimpinan Pondok, apapun bentuknya, karena sudah ada komunikasi, saling memahami, saling mempercayai bahwa semua itu untuk membina dan meningkatkan diri mereka sendiri.

Nama	Dr. H. Nur Hadi Ihsan, MIRKH
Waktu	20.00
Tanggal	06,September 2018
Jabatan	Guru senior Gontor
Tempat	di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri

Jawab: Seorang kader-kader pemimpin yang baik di Pondok Modern Gontor, tidak hanya diukur dengan prestasi akademis saja, namun juga

diukur dari mentalitas, etos kerja, produktifitas, akhlak, keterampilan, dan kecakapan hidupnya. Prestasi seseorang kader bisa diukur dalam waktu 5-8 tahun (hitungan jawa), kalau dalam sekian tahun belum ada perkembangan dari kader tersebut, baik di Pondok Modern Gontor dan di masyarakat, berarti kaliberitas kader tersebut, hanya sampai disitu.

Penugasan

Nama	H. Husni Kamil Djaelani, M.H.I
Waktu	19.00 WIB
Tanggal	06 Juli 2018
Jabatan	Guru senior Gontor
Tempat	di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri

Jawab: Tugas yang diberikan kepada para kader-kader pemimpin sebenarnya untuk mendidik dirinya, bukan orang lain. Guru, dalam teori mengajar, sebenarnya bukanlah mengajari atau mendidik santri, tetapi sesungguhnya dia mendidik dan mengajari dirinya sendiri. Logika yang sering diajarkan dalam melaksanakan tugas di Pondok ini adalah logika religi. Artinya, bila kita ingin mendapatkan perhatian dari Allah SWT, perhatikan orang lain, bila kita ingin dibantu oleh Allah SWT, maka bantulah orang lain. Hitungan logika manusia, tidak sama dengan hitungan logika Allah SWT. Jadi, tugas yang diberikan oleh Pimpinan Pondok itu sebenarnya merupakan mendidik dan mengajari individu kader sendiri untuk dapat mengembangkan dirinya dan mengeluarkan segala potensi yang ada didalam dirinya”

Mengawal jalannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan

Nama	H. Saeful Anwar M.Pd,
------	-----------------------

Waktu	20.30
Tanggal	14 Agustus 2018
Jabatan	Guru senior pondok Gontor
Tempat	Di kediaman KH.Abdullah Syukri

Jawab: Pengawasan dalam pendidikan kaderisasi kepemimpinan, adalah seluruh tugas dan kegiatan selalu mendapatkan bimbingan dan pendampingan, sehingga seluruh apa yang telah diprogramkan mendapatkan kontrol, evaluasi, dan langsung bisa diketahui. Pengawasan yang dilakukan oleh Pimpinan Pondok bagi para kader-kader di Pondok Modern Gontor ini, sangat penting untuk mendidik dan memotivasi mereka, karena dalam mengawal berarti mendidik, dan yang terdidik adalah kader-kader dan juga Pimpinan Pondok.

Nama	KH.Samsul Hadi Abdan
Waktu	08:30
Tanggal	01 Agustus 2018
Jabatan	Pimpinan pondok Gontor
Tempat	Di kediaman KH.Samsul Hadi Abdan

Jawab: Dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh guru, Pimpinan Pondok selalu mengawal dan mengontrolnya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Karena pengawasan yang diberikan oleh Pimpinan Pondok merupakan bentuk perhatian kepada pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh guru, dan agar mereka merasa diperhatikan.

Nama	Dr. H. Nur Hadi Ihsan, MIRKH
Waktu	20.00

Tanggal	06,September 2018
Jabatan	Guru senior Gontor
Tempat	di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri

f. Jawab: Dalam kaitannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok ini, pengawalan yang dilaksanakan oleh Pimpinan Pondok tidak terbatas pada mutu kegiatan akademis saja, tetapi juga lebih dari itu, dalam aspek pengawalan moral dan mental guru sebagai kader pemimpin. Jika terjadi pelanggaran, maka secepat mungkin akan dideteksi sebab musababnya pelanggaran tersebut, dan secepat itu juga akan d Memimpin jalannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan dengan keteladanan

Memimpin jalannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan dengan keteladanan.

Nama	Dr. H. Nur Hadi Ihsan, MIRKHH
Waktu	20.00
Tanggal	06,September 2018
Jabatan	Guru senior Gontor
Tempat	di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri

Jawab: Di pondok Modern Gontor, *uswah hasanah* selalu dipakai dalam setiap kegiatan, contohnya ketika guru mengajar, guru wajib memakai kemeja dan dasi yang rapi, kyai dan guru dalam setiap perkumpulan memakai kemeja yang rapi agar bisa menjadi *uswah hasanah* bagi para santri.

Nama	H. Saeful Anwar M.Pd,
Waktu	20.30
Tanggal	14 Agustus 2018
Jabatan	Guru senior pondok Gontor
Tempat	Di kediaman KH.Abdullah Syukri

Jawab: Pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor tidak hanya bersifat teoritis, tetapi langsung diaplikasikan dibawah bimbingan dan pengarahan Pimpinan Pondok (*not only by lips, but by doing*), pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang menekankan pentingnya keteladanan, karena Pimpinan Pondok merupakan sentral figur dalam segala hal, serta motor penggerak dalam membentuk milieu (lingkungan) pendidikan kaderisasi kepemimpinan yang kondusif, sehingga apa saja yang dilihat, didengar dan dirasakan guru sebagai kader-kader pemimpin, bernilai dan bermuatan pendidikan kaderisasi kepemimpinan. Pendidikan tersebut berorientasi pada penanaman nilai-nilai perjuangan dan pengorbanan, untuk mencapai tujuan mulia, kejayaan Pondok ini, dan Islam serta masyarakat.

Nama	KH.Samsul Hadi Abdan
Waktu	08:30
Tanggal	01 Agustus 2018
Jabatan	Pimpinan pondok Gontor
Tempat	Di kediaman KH.Samsul Hadi Abdan

Jawab: Dalam proses pendidikan kaderisasi kepemimpinan di Pondok Modern Gontor, Pimpinan Pondok telah menanamkan kepada guru semenjak mereka menginjakkan kakinya di Pondok ini, dengan berbagai

cara, agar nantinya mereka siap untuk menjadi generasi pemimpin yang memiliki visi dan misi, baik memimpin di Pondok ini, maupun nantinya memimpin di masyarakat.

5. Pengawasan Penerapan Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Modern Gontor

Nama	H. Husni Kamil Djaelani, M.H.I
Waktu	19.00 WIB
Tanggal	06 Juli 2018
Jabatan	Guru senior Gontor
Tempat	di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri

Jawab: “Pengawasan yang dilaksanakan oleh Pimpinan Pondok terhadap para kadernya, merupakan upaya dalam menjaga visi, misi, nilai, system dan falsafah Pondok Modern Gontor. Dengan adanya pengawasan tersebut pola pikir, pola sikap, pola perilaku, karakter, dan kepribadian dari kader dapat sesuai dengan standar pelaksanaan dan standar prosedur, serta dapat dikendalikan, istiqomah dalam memegang integrasi dan loyalitas terhadap nilai-nilai ajaran pendidikan kaderisasi kepemimpinan dan juga loyalitas kepada Pimpinan Pondok

Nama	Dr. H. Nur Hadi Ihsan, MIRKH
Waktu	20.00
Tanggal	06,September 2018
Jabatan	Guru senior Gontor
Tempat	di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri

Jawab: Dalam mengawasi jalannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan, Pimpinan Pondok tidak hanya mengawasi dari kejauhan, namun beliau juga mengawasi secara langsung, terkadang dengan pengawasan tersebut beliau menemukan beberapa permasalahan yang ditemukan di lapangan dan menyelesaikannya. Dengan adanya pengawasan tersebut membuat kader-kader kepemimpinan merasa terawasi dan diperhatikan secara langsung oleh Pimpinan Pondok. Dan juga menjadikan hal tersebut sebagai pembelajaran, dimana seorang pemimpin haruslah menguasai permasalahan dan menyelesaikannya.

Nama	H. Husni Kamil Djaelani, M.H.I
Waktu	19.00 WIB
Tanggal	06 Juli 2018
Jabatan	Guru senior Gontor
Tempat	di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri

Jawab: Pimpinan Pondok adalah amanah yang harus dipertanggungjawabkan baik kepada Allah SWT, pondok dan masyarakat. Maka dalam menjalankan amanat tersebut, Pimpinan Pondok menjaganya dan melaksanakannya dengan sebaik-baiknya. Dalam hal ini pengawasan terhadap jalannya pendidikan kaderisasi kepemimpinan, yang merupakan bagian penting dari penunaian amanah tersebut. Karena apabila kontrol yang lemah berarti keteledoran dan kelengahan, yang akan mengakibatkan pada menyianyikan amanah.

a. Pengawasan dengan Evaluasi di Gontor bagaimana

Nama	Riza Azhari
Waktu	18:30
Tanggal	03 Agustus 2018
Jabatan	Guru Senior Gontor
Tempat	Di kediaman KH.Abdullah Syukri

Jawab :Dalam melaksanakan pengawasan pendidikan kaderisasi kepemimpinan, Pimpinan Pondok tidak hanya mengevaluasi kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh kader-kadernya, karena bila hanya membahas kebaikan dan keburukan, kekurangan dan kelebihan, hal tersebut sangatlah subjektif. Esensi dari evaluasi ini adalah untuk mengawasi dan mengintrospeksi diri kader dari berbagai kebaikan dan keburukan, kekurangan dan kelebihan, dengan hal tersebut masing-masing akan mengevaluasi dan mendorong dirinya untuk lebih baik lagi ke depannya”

b. Pengawasan dengan Laporan

Nama	H. Husni Kamil Djaelani, M.H.I
Waktu	19.00 WIB
Tanggal	06 Juli 2018
Jabatan	Guru senior Gontor
Tempat	di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri

Jawab: Dengan laporan yang rutin, maka Pimpinan Pondok secara langsung akan bisa mengawasi kader-kader kepemimpinan dalam bergerak dan berjuang di Pondok Modern Gontor. Laporan juga mencerminkan hubungan batin antara Pimpinan Pondok dengan kader-kadernya, dari sinilah keterbukaan, kejujuran, dan keadaan yang sebenarnya dapat dipantau langsung oleh Pimpinan Pondok.

c. Pengawasan dengan Keliling

Nama	H. Husni Kamil Djaelani, M.H.I
Waktu	19.00 WIB
Tanggal	06 Juli 2018
Jabatan	Guru senior Gontor
Tempat	di Kediaman Dr. KH. Abdullah Syukri

Jawab: Pimpinan Pondok dalam mendidik dan membina kader-kadernya, dididik dan dibina dalam berbagai macam forum, pertemuan, bahkan dalam hal kepanitiaan juga menjadi perhatian Pimpinan Pondok, contohnya terkadang beliau menanyakan langsung tentang apa yang kita dapat dalam kepanitiaan, dan terkadang Pimpinan Pondok berkunjung ke unit-unit usaha, kantor staf, dan Pondok Cabang hanya untuk melihat keadaan dan situasi yang terjadi disana, serta melihat keadaan kantor dan unit-unit usaha yang kemungkinan membutuhkan perbaikan-perbaikan.

NO	TANGGAL	TEMPAT	KEJADIAN YANG DI TEMUKAN
1	25 JULI 2018 ,PUKUL 08:00	Aula BPPM ,Balaia pertemuan Pondok Modern	Ketika peneliti berkunjung ke pondok Gontor penelitian tepatnya di Balai pertemuan sedang ada pengarahannya oleh kyai kepada seluruh santri dan guru dalam rangka pergantian organisasi santri selang beberapa lama ada salah satu guru menghampiri peneliti untuk ikut mengikuti kumpul di aula,dalam penyampainnya kyai selalu menanamkan nilai nilai pondok pesantren setiap pertemuan agar para santri menyerapa aparti dari nilai nilai pondok pesantren .
2.	27 Juli 2018 ,Pukul 016:00	Kantor pengasuhan santri	Ketika peneliti berkunjung ke kantor pengasuhan santri pondok gontor dengan di dampingi salah satu guru tepatnya peneliti di sambut oleh guru pengasuhan santri dengan senyuman hangat serta sapaan bahasa arab khas dari pondok gontor “Ahlan Ya Ustdazii “ ,peneliti di silahkan duduk.Dan di luar ruangan banyak santri yg menunggu panggilan dari staff pengasuhan santri ,ada juga staff pengasuhan yg mengarahkan santri.

3	27 juli 2018 ,pukul 17:30	Masjid Jami'	<p>Pada saat peneliti melakukan penelitian di pondok gontor peneliti meliaht dinamika kehidupan santri pada waktu itu bertepatan dengan pelaksanaan shalat maghrib berjamaah ,ada beberapa santri memakai jaz ada juga yang tidak memakai jaz seluruh santri bergegas menuju kemasjid sebelum bel pondok berbunyi seketika itu bagian keamanan pondok yang sudah siap berdiri di tengah santri agar santri segera menuju ke masjid ,sesampainya santri di masjid mereka langsung membaca alquran ,setelah shalat berjamaah ada beberapa pengumuman dari bagian penerangan .</p>
4	Tanggal 28 Juli 2018 pukul 09:00	Kegiatan pondok	<p>Pada saat peneliti berkunjung pondok gontor pukul 09:00 Yang berepatan pada hari kamis dimana seluruh kegiatan extra di lakukan oleh seluruh santri yaitu kegiatan Muhadharah,Pramuka seluruh santri mengikuti kegiatan tersebut secara wajib hingga pukul 16:00 dan guru mengikuti kumpul evaluasi bersama bapak pimpinan diMasjid pada pukul 11:00 .</p>

5	Tanggal 1 Agustus 2018 Pukul 08:00	Kantor KMI	Di Kantor KMI peneliti di samabut oleh beberapa guru senior yang sendang melkukan pemeriksaan persiapan guru mengajar di kelas di dalam proses belajara mengajar setiap guru wajib membuat persiapan mengajar guna proses mengajarnya lebih berkualitas dan tersampaikan penuh ke santri
---	--	------------	--



Foto wawancara bersama narasumber

1. Foto bersama ust Dr.Nurhadi Ihsan MIRKH ,



2. Foto bersama ust Husni kamil jailani



3. Foto bersama ust saiful anwar M.Pd



Foto bersama ust Agus Budiman



Foto hasil observasi

1. Bapak pimpinan memberikan pengarahan dan nasehat kepada santri dan guru di dalam aula



2. Kegiatan santri latihan pidato dan latihan pramuka



Latihan pramuka



Kumpul Kamis evaluasi dan pengarahan Guru setiap Kamis



3. Para santri sedang bersiap siap kemasjid



Santri berada di dalam masjid



Foto pengasuhan santri ketika mengarahkan santri

