

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pondok pesantren merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia. Pendidikan Islam sangat berkembang sampai saat ini, bahkan beberapa orang Islam di Indonesia sangat mementingkan pendidikan agama bahkan setara dengan pendidikan formal lainnya. Hal itu menjadikan banyak didirikan lembaga sebagai wadah bagi orang yang ingin mencari ilmu agama salah satunya banyak berdiri Pondok Pesantren di Indonesia. Sindu Galba (1995: 1) mengatakan kepedulian para ulama di jaman dulu terhadap pendidikan bagi generasi muda Islam sehingga mereka mendirikan pondok pesantren dan menjadi salah satu lembaga pendidikan Islam tertua yang bisa digunakan umat Islam sebagai tempat untuk mencari ilmu dan sebagai salah satu pusat perkembangan kebudayaan Islam di Indonesia sampai sekarang.

Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hadi Purnomo (2017: 23), bahwa pesantren sebagai lembaga tradisional pendidikan Islam untuk memahami, menghayati dan mengamalkan ajaran agama Islam (*tafaqquh fiddiin*) serta menekankan moral agama Islam untuk menjadi pedoman hidup bermasyarakat sehari-hari.

Setiap organisasi atau lembaga, kepemimpinan mempunyai arti strategis dalam lembaga keagamaan yang bergerak di bidang pendidikan salah satunya adalah pondok pesantren. Sistem kepemimpinan akan menjadi hal sangat penting

dalam mengelola pesantren untuk kemajuan dan perkembangan dari sebuah pesantren tersebut, maka sistem kepemimpinan sangat perlu untuk dibentuk di dalam suatu organisasi atau lembaga.

Manusia diciptakan oleh Allah sebagai pemimpin dimuka bumi, baik untuk memimpin dirinya sendiri maupun orang lain, setiap pemimpin memiliki keinginan untuk membangun serta mengembangkan sesuatu yang dipimpinnya. Kepemimpinan menyentuh berbagai bidang kehidupan manusia, sebuah kepemimpinan bisa dilakukan pada berbagai bidang termasuk dalam dunia pendidikan, kepemimpinan dalam dunia pendidikan harus memiliki skill tersendiri sehingga dapat mempertanggungjawabkan amanah yang diembannya. Veitzal (2013: 3) berpendapat kepemimpinan dapat menjadi suatu perilaku untuk mempengaruhi kegiatan anggota kelompok dalam mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi.

Isjoni (2007: 13) menguraikan pada dasar didalam jiwa manusia ada sifat kepemimpinan, namun hal ini akan menjadi sesuatu yang sangat berharga apabila orang tersebut sudah terasah dalam melakukannya. Ketika seseorang ingin mempengaruhi orang lain, maka kepemimpinan akan sangat dibutuhkan agar tujuan dari seorang pemimpin bisa terlaksanakan. Hal ini menjadi sesuatu yang unik dan menjadi potensi bagi setiap orang untuk menjadi pemimpin. Bahkan kepemimpinan bisa dilakukan terhadap orang lain dan juga diri sendiri untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan hal tersebut maka peran pemimpin dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Karena kepemimpinan

merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi pada umumnya. Hal ini senada dengan yang dikemukakan Harold Konntz yang dikutip oleh Hasibuan (2001: 198) bahwa kepemimpinan adalah seni atau gaya membujuk anggota untuk menyelesaikan peran dan tugasnya, berarti hubungan antara pemimpin dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin berpengaruh penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.

Kepemimpinan merupakan sesuatu yang sangat penting untuk perkembangan dan kemajuan di pondok pesantren, maka kepemimpinan dalam suatu lembaga harus di bentuk secara sistemis. Banyak pondok pesantren di Indonesia yang terlalu fokus kepada figure sentral personal, tanpa mempersiapkan sistem kepemimpinan sebagai penunjang keberlangsungan dan eksistensi suatu pondok pesantren. Banyak pondok pesantren ketika seorang pendiri atau pemimpinnya wafat, maka pondok pesantren tersebut menjadi terbengkalai. Zamakhsyari (1985: 55) mengatakan, sosok figur pemimpin yang banyak disebut kiai sangat penting dalam kepemimpinan dan pengelolaan pondok pesantren. Relasi sosial yang dibangun antara kiai, pengurus dan santri dilandasi kepercayaan bukan karena terdapat tingkat jabatan seperti kepemimpinan formal, tapi dalam kepemimpinan pondok pesantren ketaatan santri kepada kiai lebih besar sebab kiai tidak berperan sebagai pemimpin, dan kiai berperan sebagai orangtua dan pengajar yang membimbing dalam kecerdasan spiritual dan intelektual. Kyai juga sumber utama apa yang berkaitan dengan soal kepemimpinan, ilmu pengetahuan, dan misi pesantren yang cenderung tidak mengikuti suatu pola tertentu.

Keberadaan pondok pesantren merupakan suatu aset penting bagi pendidikan

agama Islam di Indonesia, namun tidak sedikit pondok pesantren yang mengalami kemunduran yang di sebabkan oleh banyak faktor. Salah satu faktor kemunduran pondok pesantren yaitu wafatnya pemimpin sebelumnya, hal ini di akibatkan karena kepemimpinan yang di lakukan pada pengelolaan pondok pesantren tersebut lebih berfokus kepada personal pemimpin saja, tanpa adanya sistem kepemimpinan dalam pengelolaan pondok pesantren yang kuat. Salah satu kasus kemunduran yang di akibatkan wafatnya pemimpin adalah Pondok Pesantren Maniis yang ada di kabupaten Tasikmalaya. Setelah wafatnya pemimpin Pondok Pesantren Maniis yang dikenal dengan sebutan Mama Maniis, kepemimpinan di lanjutkan oleh penerusnya. Namun Pondok Pesantren Maniis mengalami kemunduran dari segi pendidikan dan jumlah santrinya, hal ini di sebabkan setelah meninggalnya pemimpin pondok tersebut, dan tidak adanya sistem kepemimpinan yang dibangun oleh pemimpin sebelumnya (Wawancara Ajengan Acep Intajul Ihsan, 28 Maret 2022).

Maka sangat penting bagi suatu lembaga khususnya pondok pesantren untuk membangun dasar sistem kepemimpinan di dalam pengelolaan pondok pesantren sebagai usaha untuk keberlangsungan serta eksistensi lembaga. Untuk meningkatkan pengelolaan terhadap pesantren tentu itu tidak lepas dari pengaruh pola kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Fadil Kamil (2004: 2) berpendapat karena kepemimpinan mengandung unsur mempengaruhi dan menjadi peranan sentral didalam kelompok, maka harus ada kerjasama yang mengarah pada suatu hal dan tujuan bersama dalam sebuah organisasi.

Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa merupakan salah satu lembaga

pendidikan Islam yang terletak di di Desa Kertahayu Kecamatan Pamarican Kabupaten Ciamis Provinsi Jawa Barat. Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa didirikan pada tahun 2021 oleh Dr. H. Rudy Heryana, Lc., MA. dan Ajengan Acep Intajul Ihsan sebagai pemegang amanah untuk perkembangan pendidikan Islam di daerah tersebut dari tokoh-tokoh terdahulu. Meskipun baru diresmikan secara legal formal, perjuangan pendirian Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa sudah dimulai dari tahun tahun 1994 daengan mendirikan *majelis ta'lim* serta Madrasah Diniyah Sabilunnawa sebagai fasilitas pendidikan Islam di Dusun Kertaharja. Tahun 2004 Madrasah Diniyah Sabilunnawa diresmikan dan diakui oleh Departemen Agama dan pemerintah sebagai lembaga pendidikan Islam yang terdaftar. Tahun 2010 berdiri Taman kanak-kanak Islam (TK Islam) Sabilunnawa. Di tahun 2015 Dr. H. Rudy Heryana, Lc., MA. beserta Ajengan. Acep Intajul ihsan mendirikan Yayasan Sabilunnawa dengan tujuan sebagai wadah dan upaya untuk mengembangkan lembaga pendidikan Islam Sabilunnawa. Dengan berdirinya Yayasan Sabilunnawa pada tahun 2015, sangat membantu dalam pengembangan lembaga pendidikan dan kesejahteraan tenaga pengajar yang ada di lembaga pendidikan di bawah naungan Yayasan Sabilunnawa. Pada Tahun 2021 Dr. H. Rudy Heryana, Lc., MA. dan Ajengan Acep Intajul Ihsan mendirikan Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa dan Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMP IT) Sabilunnawa (wawancara dengan Ajengan Acep Intajul Ihsan: 23 maret 2022).

Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa merupakan lembaga yang membawahi semua lembaga pendidikan baik formal atau nonformal yang

disebutkan di atas. Yayasan sebagai legalitas hukum yang berlaku, tetap yang dikedepankan nama Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa (wawancara dengan Dr. H. Rudy Heryana, Lc., MA.: 25 Maret 2022).

Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa memiliki kata modern yang mempunyai arti sangat mendalam oleh para pendirinya. *Modern* yang dimaksud adalah sistem pendidikan dan sistem pengelolaan di Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa. *Modern* dalam sistem pengelolaan maksudnya peran kepemimpinan yang mempunyai visi dan misi, dalam praktiknya sistem pengelolaannya sesuai dengan tujuan dan cita-cita dari pendirinya. *Modern* dalam sistem pendidikan maksudnya sistem pendidikan dan pengajarannya yang modern hal itu karena mencakup pendidikan formal dan nonformal. Dengan kurikulum perpaduan dari pengetahuan agama dan umum. Modern juga karena mempunyai maksud dan tujuan yang ingin di capai, yaitu membangun pendidikan spiritual dan intelektual (*ubudiah rohaniah dan 'aqliah*), membangun pendidikan mental, membangun pribadi santri yang berjiwa kepemimpinan, dan dibekali dengan kemampuan bahasa asing kunci pembuka ilmu kemampuan berbahasa arab dan inggris, kemampuan membaca kitab, qiroat dan *tahfidz* Al-Quran dan pengetahuan lainnya. Maka pendidikan di Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa seluruhnya merupakan proses pendidikan santri dari bangun sampai tidur atau pendidikan 24 jam (wawancara dengan Dr. H. Rudy Heryana, Lc., MA.: 25 Maret 2022).

Modern dalam sistem pengelolaan bahwa pengelolaan di dalam Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa yang mencakup seluruh kegiatan santri dan tenaga pengajar adalah terstruktur dan sistemis. Dimana pimpinan pondok mempunyai

peranaan dalam meletakkan prinsip-prinsip dasar dan sistem dasar untuk hal-hal yang keterkaitan dengan kebijakan umum dan mendasar. Kemudian pimpinan berbagi tugas dengan pengasuh yang mengurus hal yang berkaitan dengan kesantrian dan kepala sekolah (direktur akademik) yang bertanggung jawab dalam proses pendidikan formal (wawancara dengan Dr. H. Rudy Heryana, Lc., MA.: 25 Maret 2022).

Maka dapat disimpulkan bahwa praktik kepemimpinan di Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa dapat di jabarkan dengan tiga karakteristik, yaitu: kepemimpinan yang kolektif-kolegial, kepemimpinan yang terstruktur dan mempraktikan sistem kaderisasi untuk menjamin transformasi sistem dan keberlangsungan di masa depan.

Dapat ditarik benang merah dari paparan di atas, bahwa bentuk kepemimpinan yang di bangun, adalah model kepemimpinan yang bercirikan: kolektif-kolegial, terstruktur dan mengutamakan program kaderisasi. Dengan demikian sejauh manakah model pembangunan sistem kepemimpinan di Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa terlaksana, untuk tujuan di atas perlu adanya penelitian lebih lanjut.

Dari pemaparan di atas, peneliti berkeinginan untuk mengkaji lebih dalam pelaksanaan konsep kepemimpinan di Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa dengan judul : Gaya Kepemimpinan Kyai Dalam Mengelola Pondok Pesantren di Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa Desa Kertahayu Kecamatan Pamarican Kabupaten Ciamis.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tipe kepemimpinan Kyai yang di praktikan dalam pengelolaan Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa?
2. Bagaimana cara pengambilan keputusan Kyai yang di praktikan dalam pengelolaan Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa?
3. Bentuk kebijakan program apa saja yang telah dijalankan oleh Kyai pada melaksanakan tugas kepemimpinan dalam pengelolaan Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa?

C. Tujuan Penelitian

Setelah melakukan perumusan masalah, penulis bermaksud menguraikan tujuan dari penelitian tersebut. Hal ini dapat memudahkan peneliti dalam menguraikan manfaat penelitian secara terarah dan sistematis. Mengacu pada rumusan masalah yang disampaikan di atas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pola kepemimpinan Kyai yang di praktikan dalam pengelolaan Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa
2. Untuk mengetahui cara pengambilan keputusan Kyai yang di praktikan dalam pengelolaan Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa
3. Untuk mengetahui bentuk kebijakan program apa saja yang telah dijalankan oleh Kyai pada melaksanakan tugas kepemimpinan dalam pengelolaan Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa?

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain :

1. Secara Akademis

Eksplorasi ini diperlukan untuk memperluas pemahaman dan informasi dibidang tadbir khususnya umumnya seluruh bidang dalam mempelajari Kepemimpinan dan Pengelolaan yang merupakan bagian dari manajemen. Peneliti juga berharap kepada peneliti berikutnya untuk mengembangkan penelitian mengenai Kepemimpinan dan Pengelolaan di lembaga atau organisasi lainnya.

2. Secara Praktis

Bagi Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa wajar jika hasil eksplorasi ini dapat dimanfaatkan sebagai pengetahuan lanjutan terkait Kepemimpinan dan Pengelolaan untuk perkembangan dan keberlangsungan eksistensi Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa di masa yang akan datang.

E. Hasil Penelitian yang Relevan

Berdasarkan hasil penelitian dan pencarian yang dilakukan oleh peneliti, diketahui ada beberapa penelitian sebelumnya yang pernah membahas objek yang sama atau relevan. Hasil dari penelitian terdahulu ini akan sangat membantu dalam menelaah hal yang akan dibahas. Berikut adalah uraian beberapa penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Lutfi Nazmudin Jurusan Manajemen Dakwah yang dilakukan pada tahun 2018 yang berjudul Peranan Pimpinan dalam Pengelolaan Pondok Pesantren. Dalam penelitiannya membahas

tentang pengambilan keputusan dan kebijakan yang diterapkan pimpinan dalam pengelolaan pondok pesantren. Menunjukkan bahwa peranan pimpinan dalam pengelolaan pondok pesantren tidak hanya berperan sebagai *educator*, manajerial, inovator, administrator bahkan supervisor terhadap segala sesuatu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan, tipe kepemimpinan beliau condong pada tipe kepemimpinan demokratis dan kharismatik, dalam proses penyusunan kebijakan program beliau selalu mempertimbangkan beberapa hal, diantaranya adalah tujuan utama dan fungsi keberadaan pesantren, kebutuhan santri, kondisi santri serta sarana dan prasana yang menunjangnya.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Umar pada tahun 2002 yang berjudul Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kyai terhadap Kemajuan Pondok Pesantren Al-Ihsan. Dalam penelitiannya membahas tentang Kepemimpinan, kepemimpinan yang diterapkannya yaitu kepemimpinan yang demokratis dan kharismatik. Selain itu secara umum faktor yang mempengaruhi kepemimpinan KH. Tantan Taqiyudin adalah faktor pendukung dan faktor penghambat baik yang datang dari luar ataupun faktor dari dalam, sementara itu tanggapan santri pondok pesantren Al-Ihsan terhadap kepemimpinan KH. Tantan Taqiyudin hampir 50% para responden mengatakan bahwa beliau kompeten di berbagai hal dalam memimpin pondok pesantren Al-Ihsan, artinya tipe kepemimpinan demokratis dan kharismatik yang diterapkannya sangat berpengaruh terhadap kemajuan pondok pesantren Al-Ihsan yang mayoritas santrinya adalah mahasiswa

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Ai Ulfah Fauziah Jurusan Manajemen

Dakwah yang dilakukan pada tahun 2014 yang berjudul Peran Kepemimpinan H. Odin Ismail Dalam Pengelolaan Pesantren Persatuan Islam No. 104 Al-Ittihad Rancapada Cikajang Garut. Dalam penelitiannya membahas tentang proses pengambilan keputusan, proses penyusunan kebijakan program dan strategi yang diterapkan dalam proses pengelolaannya. Hasil analisis menunjukkan bahwa peran kepemimpinan H. Odin Ismail dalam pengelolaan pondok pesantren beliau berperan sebagai edukator, manajerial, inovator, administrator bahkan supervisor terhadap segala sesuatu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan. Tipe kepemimpinan beliau lebih condong pada kepemimpinan demokratis. Strategi yang senantiasa beliau terapkan dalam rangka pengembangan pesantren serta kesejahteraan para bawahannya adalah dengan cara mengadakan kegiatan serta program yang mendukung pada pencapaian visi dan misi dari kepesantrenan.

F. Landasan Pemikiran

1. Landasan Teoritis

George Terry mengemukakan Kepemimpinan merupakan aktivitas memengaruhi orang lain untuk sukarela ingin berjuang dalam mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Pengertian diatas mengandung dua makna dalam kepemimpinan yaitu: pertama, adanya usaha memahami pimpinan kepada yang dipimpinnya. Kedua, tujuan pimpinan yang akan dicapainya. Pengertian ini diperkuat oleh Pamudjhi yang menyatakan kepemimpinan adalah “kemauan yang dikehendaki untuk mengerakan orang-orang ketujuan yang dikehendaki pimpinannya”. Yang artinya kepemimpinan itu ada pada

tahapan tertentu yang dapat dijadikan sebagai salah satu sarana dalam mengerjakan dan sebagai fungsi dari manajemen salah satunya (Kartini, Kartono, 2008: 12).

Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin yang dipengaruhi para pengikutnya. Menurut Thoha (2003) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya.

Fungsi kepemimpinan itu berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan bukan di luar situasi. Sondang P. Siagian dalam bukunya teori dan praktek kepemimpinan mengatakan beberapa fungsi dari kepemimpinan diantaranya:

- a) Pemimpin sebagai penentu arah dalam usaha pencapaian tujuan.
- b) Pemimpin sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak diluar organisasi.
- c) Pemimpin sebagai komunikator yang efektif.
- d) Pemimpin sebagai mediator khususnya dalam hubungan kedalam terutama dalam mengatasi situasi konflik (Siagian, 1999).

Kepemimpinan kolektif merupakan kepemimpinan yang tidak dijalankan oleh seorang dalam kapasitas jabatan apa saja, kepemimpinan kolektif tidak sama dengan kepemimpinan birokrasi yang cenderung sebagai pemimpin tunggal, kepemimpinan kolektif lebih banyak diwarnai oleh nilai-nilai kolektivitas yang berbasis rasa keikhlasan dalam bertanggungjawab untuk melaksanakan amanahnya. (Baharuddin dan Umiarso, 2012:206)

Kepemimpinan kolektif adalah upaya kepemimpinan pendidikan dan pengasuhan dalam satu sistem tim secara bersama-sama berdasarkan kedekatan kemampuan profesional sehingga tujuan organisasi dapat tercapai lebih efektif dan partisipatif (Atiqullah, 2012:24).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kolektif adalah suatu sistem kebersamaan dalam berorganisasi yang saling memberikan pengaruh berupa kontribusi, partisipasi, gagasan, pengalaman untuk tujuan sistemik. Perilaku kepemimpinan kolektif adalah upaya kepemimpinan, pendidikan dan pengasuhan dalam satu sistem tim secara bersama-sama (jama'î) berdasarkan kedekatan dan kemampuan profesional sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif dan partisipatif.

Sumber otoritas kepemimpinan kolektif, otoritas atau kewenangan adalah semua aspek yang berkaitan dengan kemampuan seorang atau sekelompok pemimpin untuk mempengaruhi orang lain yang biasanya bersumber dari beberapa hal; kemampuan untuk memaksa (*coersive*), kemampuan memberi imbalan (*reward*), otoritas formal (*legitimate*), pengaruh hubungan psikologis (*referent*), otoritas profesional (*expert*), dan kewibawaan (*charisma*).

Kolektivitas kepemimpinan merupakan suatu perilaku dan sifat para pemimpin yang melibatkan seluruh staf serta membagi habis seluruh pekerjaan berdasarkan tugas masing-masing bagian secara fungsional, sehingga tidak satupun individu, staf, bagian dan pemimpin lainnya di level bawah merasa tidak bekerja dan merasa tidak terlibat, pada gilirannya semua bagian dalam struktur bekerja-sama dan sama-bekerja sesuai dengan kekuasaan, kewenangan dan tugas masing-masing melalui instruktur organisasi yang telah diatur bersama, serta mereka berkolaborasi dan bertanggung jawab dengan struktur kepemimpinan yang bersifat kolektif. Lembaga di kendalikan bersama dalam suatu dewan kepemimpinan seperti dalam perusahaan yang terdiri dari ketua dewan pimpinan, sekretaris, bendahara dan pemimpin bagian. Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kolektif dalam konteks manajemen adalah kapasitas daya kepemimpinan yang dimiliki seseorang berupa kepribadian (*personality*), tingkat pendidikan (*educationality*), pengalaman, iklim dan budaya serta situasi yang melingkupi pemimpin (Atiqullah, 2012: 34).

Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang bisa menyiapkan dan menghasilkan calon-calon pemimpin pengganti yang baik atau bahkan lebih baik dari pemimpin yang sudah ada. Proses kaderisasi harus dilakukan oleh setiap pimpinan, agar Institusi atau organisasi terus berjalan dengan baik (Kartakusumah, 2006: 51).

Kaderisasi atau pengkaderan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah proses, cara, perbuatan mendidik atau membentuk seorang menjadi

kader. Sedangkan kader adalah orang yang yang diharapkan akan memegang peran yang penting dalam pemerintahan, partai, dan sebagainya. Dengan sendirinya secara otomatis ketika mendengar kata kaderisasi maka yang muncul dalam pikiran adalah proses menempa para generasi muda untuk membekali dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan sehingga ia dapat memaksimalkan potensinya agar dapat meneruskan tongkat estafet mewujudkan citacita dan tujuan organisasi atau lembaga. Kaderisasi adalah suatu proses penurunan dan transfer nilai-nilai baik nilai umum maupun khusus yang dilakukan oleh institusi yang bersangkutan (Rahmawati, 2016: 151).

Yayasan mempunyai peran yang penting untuk kehidupan masyarakat yaitu membantu masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan melalui pendidikan. Selain itu dengan adanya yayasan dapat membantu mencapai tujuan masyarakat pada bidang sosial baik itu kemanusiaan maupun keagamaan. Selain mempunyai peran, yayasan juga mempunyai fungsi yaitu sebagai wadah yang bersifat non profit, yayasan mempunyai fungsi untuk membantuk kesejahteraan manusia. Selain itu yayasan mempunyai fungsi memberikan perlindungan, bantuan dan juga pelayanan pada bidang sosial, keagamaan dan juga kemanusiaan.

Pengelolaan adalah proses tindakan yang mengarah kepada analisis, perencanaan, implementasi dan pengendalian dalam rangka untuk mencapai tujuan dalam mengelola yayasan. Tidak sedikit orang yang mengartikan pengelolaan sama dengan arti manajemen. karena antara manajemen dan

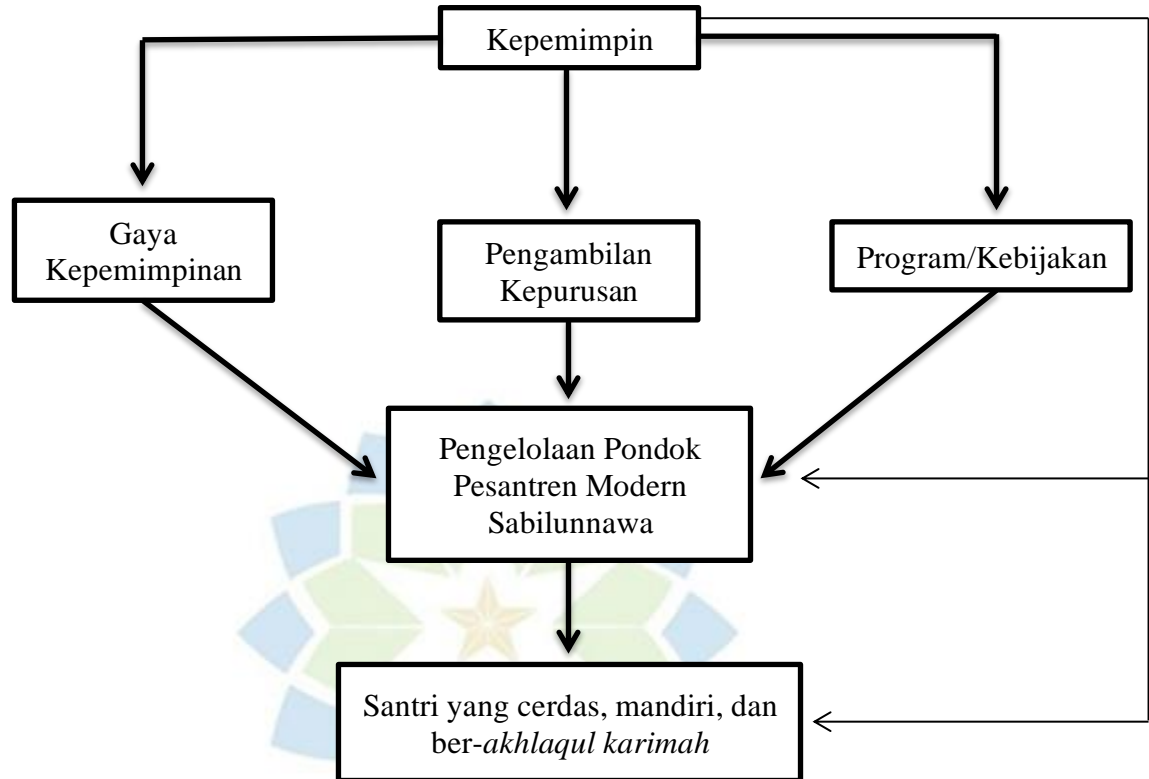
pengelolaan memiliki tujuan yang sama yaitu tercapainya tujuan organisasi lembaga. Pengelolaan merupakan sebuah bentuk bekerja dengan orang-orang secara pribadi dan kelompok demi tercapainya tujuan organisasi lembaga.

Pengelolaan merupakan terjemahan dari kata “management” dikarenakan banyaknya suku kata yang diambil kedalam bahasa Indonesia, istilah Inggris pun beredar di Indonesia menjadi manajemen. Manajemen secara etimologi berasal dari kata to manage yang artinya mengatur, pengaturan dilakukan melalui proses dan di atur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen (Malayu S.P. Hasibuan, 2009: 2).

Marry Parker Follet (1997) mendefinisikan pengelolaan sebagai seni atau proses dalam menyelesaikan sesuatu yang terkait dengan pencapaian tujuan. Bentuk penyelesaiannya, terdapat tiga faktor yang terlibat, diantaranya:

- a) Adanya penggunaan sumber daya organisasi, baik sumber daya manusia maupun faktor-faktor produksi lainnya.
- b) Tahapan proses yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengimplementasian hingga pengendalian dan pengawasan.
- c) Adanya seni dalam penyelesaian pekerja (Erni, Sule, 2009: 6).

2. Kerangka Konseptual



G. Langkah-langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang akan dijadikan objek penelitian ini terletak di Yayasan Sabilunnawa Dusun Kertaharja RT/RW 034/009 Desa Kertahayu Kec. Pamarican Kab. Ciamis, Jawa Barat, Indonesia. Dengan Pertimbangan sebagai berikut :

- a) Data yang ditemukan memenuhi syarat secara administrasi.
- b) Data yang dibutuhkan mudah untuk didapat.
- c) Lokasi tersebut mudah untuk dijangkau oleh peneliti.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif

(*descriptive research*) yang tujuannya ingin membuat gambar (deskripsi) secara sistematis, factual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi daerah tertentu, yang bertujuan untuk memaparkan serta menggambarkan kepemimpinan Dr. H. Rudy Heryana, Lc., MA. dalam mengelola Yayasan Sabilunnawa.

3. Jenis Data dan Sumber Data

a) Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang berkaitan dengan Kepemimpinan yang di praktikan dalam pengelolaan Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa, praktek kepemimpinan terstruktur dan kolektif dalam proses pengelolaan Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa serta program kaderisasi untuk menjamin keberlangsungan kepemimpinan dalam pengelolaan Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa .

b) Sumber Data

1) Sumber Data Primer

Sumber data primer diambil dari hasil observasi, wawancara secara langsung dengan Dr. H Rudy Heryana Lc., MA., Ajengan Acep Intajul Ihsan dan beberapa orang terkait yang ada di Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa dan pengamatan secara langsung oleh peneliti dari lapangan yang dijadikan objek penelitian yaitu Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa.

2) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder peneliti menggunakan kajian pustaka

(*library research*) dengan menelaah buku-buku, dokumen dan bahan lainya yang berkaitan dengan tema dalam penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

a) Observasi

Observasi ini merupakan, pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan terhadap objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung. Teknik ini dilakukan agar mempermudah serta mengetahui keadaan kondisi objektif yang sebenarnya. Selain itu, hal yang paling diprioritaskan dalam observasi ini adalah mengamati segala yang berkaitan dengan sistem kepemimpinan dalam pengelolaan Yayasan Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa.

b) Wawancara

Yaitu suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Ada dua langkah dalam teknik wawancara ini, ada yang langsung dengan pengurus dalam artian tatap muka secara langsung dan ada yang tidak langsung yaitu lewat via telepon. Adapun hal yang ditanyakan tentunya dari yang dasar, dalam artian mulai dari sejarah berdiri, tujuan, visi, misi dan lainlain. Sampai kepada hal yang dibutuhkan yaitu yang berkaitan dengan yang diajukan oleh penulis ini.

c) Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data secara teoritis dan tertulis baik melalui kajian-kajian literatur yang berhubungan dengan

masalah yang diteliti, juga melalui dokumen-dokumen, catatan laporan, sehingga memungkinkan penulis untuk memperoleh informasi dan pengetahuan yang diperlukan terhadap permasalahan yang diteliti, yaitu untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan Kepemimpinan yang di praktikan dalam pengelolaan Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa, praktek kepemimpinan terstruktur dan kolektif dalam proses pengelolaan Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa serta program kaderisasi untuk menjamin keberlangsungan kepemimpinan dalam pengelolaan Pondok Pesantren Modern Sabilunnawa .

5. Analisis Data

Setelah data terkumpul, penulis melakukan penafsiran dengan menggunakan penganalisaan data dengan menggunakan kerangka logika. Hal ini untuk memudahkan peneliti dalam mengambil kesimpulan. Adapun tahapan-tahapan analisa adalah sebagai berikut:

- a) Mengumpulkan dan menginterventarisir seluruh data yang di dapat yang berhubungan dengan penelitian penulis.
- b) Mereduksi data yang di dapat untuk memilih data yang berhubungan dengan permasalahan peneliti.
- c) Mengklasifikasikan data yang di peroleh secara rapi dan terperinci.

Setelah data terkumpul seterusnya penulis akan mengambil kesimpulan dari hasil penelitian ini sehingga tujuan penelitianpun dapat tercapai sesuai yang diharapkan.