

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu organisasi oleh karenanya organisasi adalah tempat manusia berkumpul, bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Semakin banyak individu yang terlibat di dalamnya maka semakin kompleks pada organisasi itu.

Suatu unit organisasi baik itu pemerintahan maupun kemasyarakatan selalu mengharapkan kepemimpinan yang baik agar pelaksanaan tugas dan kegiatannya dapat berjalan efektif dan efisien, serta dapat mencapai tujuannya, dimana tujuan adalah suatu masalah bagaimana mempersatukan tujuan-tujuan individu para anggotanya menjadi tujuan bersama.

Sementara itu dalam pelaksanaan suatu kegiatan di organisasi selalu terlihat adanya pelimpahan tugas dari seorang pimpinan kepada stafnya. Pelimpahan tugas ini dimaksudkan untuk mempermudah dan mempercepat proses penyelesaian segala kegiatan organisasi tersebut. Untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada para staff maka para staff harus dapat menyelesaikan tugas dengan baik dalam arti harus disertai kecakapan, semangat kerja, disiplin, motivasi, serta tanggung jawab yang tinggi. Apabila keadaan ini dapat tercipta maka tentunya akan mempengaruhi terhadap hasil kerja.

Dalam hal ini, organisasi memerlukan kepemimpinan bahwa orang-orang yang memimpin lebih dari mereka yang dipimpin, dan untuk ini diperlukan dasar-dasar kepemimpinan dalam organisasi, maka pemimpin diberikan kekuasaan dan wewenang atas dasar dan aturan yang mengikat. Ini berarti ada hubungannya antara organisasi dan kepemimpinan terlebih dalam menciptakan suatu sistem kaderisasi efektif.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi antar individu maupun kelompok dalam situasi tertentu, melalui proses komunikasi yang terarah untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan dapat dibedakan antara kepemimpinan formal dan informal. Kepemimpinan formal yaitu kepemimpinan yang mempengaruhi orang-orang tertentu yang bersesuaian untuk mencapai tujuan formal dari suatu organisasi, dan kepemimpinan informal yaitu kepemimpinan yang mempengaruhi orang-orang untuk tujuan tidak resmi yang mungkin untuk menunjang kebutuhan organisasi (Muchtarom, 1999:70).

Perlu diketahui pula bahwa kepemimpinan dan kaderisasi sangat berkaitan erat dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, usaha atau aktivitas kaderisasi dilaksanakan dalam rangka peningkatan mutu kader yang merupakan suatu proses yang dilakukan dengan secara sadar dan disengaja. Sebagai suatu proses, usaha atau kaderisasi tidaklah mungkin dilaksanakan secara asal dan lalu mengingatnya melainkan harus dipersiapkan dan direncanakan dengan matang dengan memperhitungkan segenap segi dan faktor yang mempunyai pengaruh terhadap pelaksanaannya. Demikian pula sebagai

suatu proses, usaha atau aktivitas kaderisasi adalah perbuatan yang disusun secara tahap demi tahap, dengan sarannya masing-masing yang ditetapkan secara rasional.

Secara konseptual, suatu peran biasanya dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku yang teratur, yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu. Dalam konteks kepemimpinan maka peranan sangat berhubungan dengan proses menjalankan jabatan kepemimpinan pada suatu lingkungan tertentu yang dapat mempengaruhi lingkungan yang dipimpinnya. Pada konteks manajemen, menurut Ichak Adizes yang dikutip oleh Miftah Thoha (1995: 10-11), ada empat peranan kepemimpinan yang sudah lazim di dunia organisasi yakni: memproduksi gagasan, ide, dan kebijakan, melakukan sharing informasi dengan staff, melaksanakan kebijakan dan selanjutnya setiap peranan tersebut akan selalu berhubungan dengan relasi antar pribadi, dengan relasi perputaran informasi, dan relasi pengambilan keputusan.

Yayasan Pembina Masjid Salman ITB dalam menjalankan peran kepemimpinan, dimana meletakkan dasar-dasar untuk pertumbuhan yang berkelanjutan dan berjenjang, baik dari sisi pengembangan, strategi, pemberdayaan, organisasi, sumber daya manusia, infrastruktur, sistem informasi dan teknologi, manajemen pembinaan kader sampai pada penerapan tata kelola yang baik. Dalam pengembangan kaderisasi sendiri ada beberapa program kegiatan yang telah disusun secara terstruktur yang dikelompokkan menjadi beberapa sub program, yang tentunya dalam keberjalanan program dilakukan secara rutin dan berkelanjutan. Sedangkan dari aspek operasi

manajerial adanya usaha-usaha dalam proses pengawasan dan evaluasi yang dilakukan pengurus dalam rangka peningkatan sistem dan pelayanan kaderisasi terus dilakukan secara terstruktur sesuai dengan arah garis kebijakan yang diterapkan.

Berkaitan dengan penelitian ini, peranan kepemimpinan yang dimaksud juga sangat berhubungan dengan pijakan dasar teoritis di atas. Oleh karena itu masalah pokok dalam penelitian ini akan difokuskan pada peran kepemimpinan dalam proses kaderisasi mahasiswa di Yayasan Pembina Masjid Salman ITB untuk kemudian memudahkan penganalisaan lebih lanjut dan terarah.

Dengan demikian, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai peran kepemimpinan di Yayasan Pembina Masjid Salman ITB dalam proses kaderisasi sehingga dapat memberikan pemahaman bahwa proses kepemimpinan dan kaderisasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia dan dakwah itu sendiri sehingga mampu memberi masukan bagi lembaga kaderisasi terkait untuk memberikan masukan dan solusi dalam keberjalanan program secara efektif dan efisien.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana karakteristik kepemimpinan Yayasan Pembina Masjid Salman ITB dalam proses kaderisasi mahasiswa

2. Bagaimana peran kepemimpinan Yayasan Pembina Masjid Salman ITB dalam proses kaderisasi mahasiswa
3. Bagaimana pengambilan keputusan Yayasan Pembina Masjid Salman ITB dalam proses kaderisasi mahasiswa

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Karakteristik kepemimpinan Yayasan Pembina Masjid Salman ITB dalam proses kaderisasi mahasiswa
2. Peran kepemimpinan Yayasan Pembina Masjid Salman ITB dalam proses kaderisasi mahasiswa
3. Pengambilan keputusan Yayasan Pembina Masjid Salman ITB dalam proses kaderisasi mahasiswa

D. Kegunaan Penelitian

1. Dari Segi Teoretis

Hasil dari penelitian ini diharapkan ini dapat menambah dan memperluas khasanah pemikiran, keilmuan, pemahaman dalam ilmu manajemen khususnya konsep kepemimpinan yang dapat dijadikan sebagai salah satu bahan studi banding oleh peneliti lain, juga dapat dipergunakan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang keilmuan manajemen dakwah.

2. Dari Segi Praktis

Diharapkan dapat memberi masukan positif bagi organisasi dalam memahami pentingnya peran kepemimpinan dalam lingkup pengembangan dakwah dan pembinaan sumber daya manusia agar kinerjanya sesuai dengan rencana dan garis kebijakan yang telah ditetapkan dan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan salah satu informasi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dalam kerangka pengembangan dakwah melalui badan pengelola lembaga islam

E. Tinjauan Pustaka

Untuk menghindari kesamaan penulisan dan plagiatisme, maka berikut ini penulis sampaikan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

Pertama, Skripsi yang telah disusun oleh Abiut Asbanu (2002) dengan judul: “*Peranan Kepemimpinan Dewan Keluarga Masjid Al-Liqo Dalam Memotivasi Kegiatan Keagamaan Masjid*”. Dalam analisisnya memakai penelitian kualitatif, sedangkan metode yang digunakan adalah deskriptif. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan DKM Al-Liqo cenderung sangat bervariasi dari situasi ke situasi lainnya. Meskipun demikian gaya kepemimpinan yang memakai perpaduan antara gaya kharismatik dan demokratis serta pendekatan melalui pengarahannya, bimbingan, pemberdayaan dan pemenuhan fasilitas keagamaan sangat berpengaruh terhadap aktivitas keagamaan.

Kedua, Skripsi yang telah disusun oleh Zaenal Ramdanisyah (2002) dengan judul skripsi: “*Peran Kepemimpinan Ketua Yayasan Al-Mukhlashin Dalam Pengelolaan Anak Jalanan*”. Dalam analisa penelitiannya menggunakan metode deskriptif sehingga dapat disimpulkan bahwa ketua yayasan tersebut mempunyai peran yang sangat signifikan, hal tersebut dapat dilihat dari perkembangan yang sangat pesat dalam kurun waktu, perubahan perilaku, pengetahuan, dan sosial keagamaan para anak jalanan serta penambahan nilai plusnya yaitu ilmu pengetahuan dan keterampilan.

Sedangkan judul skripsi penulis berjudul “*Peran Kepemimpinan Yayasan Pembina Masjid dalam Proses Kaderisasi Mahasiswa*”. Apabila dilihat dari segi judul sama-sama meneliti tentang kepemimpinan, namun dalam segi pembahasan jauh berbeda, adapun aspek yang di kaji mengenai kepemimpinan dalam proses kaderisasi dan bagaimana tinjauannya dalam perspektif manajemen dakwah.

F. Kerangka Pemikiran

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seni atau proses memengaruhi orang (anggota organisasi) sehingga akan berusaha mencapai tujuan organisasi dengan kemauan dan antusiasme yang tinggi. Pernyataan kepemimpinan sebagai seni pada dasarnya bermakna kemampuan menciptakan hubungan manusiawi berupa pengaruh yang menyenangkan dan memuaskan bagi anggota organisasi, sehingga

bersedia melakukan suatu kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya (Wahjosumidja, 2000:35)

Dalam makna yang lain disebutkan bahwa kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin (ada relasi interpersonal). Kepemimpinan ini bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian suatu tujuan tertentu (Kartono, 2013:6).

Berkaitan dengan kepemimpinan, Mertoprawiro (1980:18) menjelaskan kepemimpinan dapat digunakan dalam berbagai pengertian, yang dapat kita golongkan diantaranya :

- a. Kepemimpinan sebagai suatu profesi seseorang, artinya selalu dirangkaikan dengan kedudukan seseorang atau golongan yang sedang memimpin, sifat yang dimiliki seorang pemimpin, cara atau teknik pelaksanaan tugas.
- b. Kepemimpinan sebagai suatu seni, merupakan :
 1. Cara atau usaha yang dapat membangkitkan perhatian, semangat dan tekad pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama dengan tepat guna dan berdaya guna.
 2. Kecakapan mempengaruhi dan menuntun sesama manusia ke arah tujuan tertentu sehingga timbul ketaatan, keseganan,

kepercayaan dan kerjasama yang ikhlas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan

3. Seni dalam menggunakan dan memberi bimbingan kepada orang yang dipimpin, sehingga dapat berkembang kemauan, kesegaran kerja sama yang ikhlas, semangat pengorbanan dan pengabdian.
- c. Kepemimpinan sebagai ilmu, merupakan pengetahuan tentang kepemimpinan yang dapat dipelajari oleh setiap orang untuk dapat melakukan kepemimpinan yang berhasil, dalam suatu kepemimpinan selalu menyangkut wewenang dan kekuasaan untuk:
1. Memimpin
 2. Mengkoordinasikan dan bekerja sama dengan anggota yang dipimpin
 3. Memerintah untuk menyampaikan kehendaknya yang harus dilakukan oleh anggota yang dipimpinnya dengan penuh kewibawaan dan keyakinan akan kebenaran tujuan yang akan dicapai.

Malayu Hasibuan (1996:56) memberikan gambaran tentang tugas dan peran pemimpin dimana dalam sebuah organisasi pemimpin harus bisa melakukan perannya sebagai leader, karena ia bekerja tidak sendirian, setidaknya ada tiga peranan yang harus dimainkan oleh

seorang pemimpin yang sangat berpengaruh terhadap kepemimpinannya yaitu :

1. Peranan hubungan antar pribadi
2. Peranan hubungan dan informasi
3. Peranan pengambilan keputusan (*Decisional role*)

Berdasarkan deskripsi tersebut maka strategi dan pengendalian yang tepat dalam kepemimpinan, berarti pemimpin telah mengawali terwujudnya efektivitas kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan strategi dan pengendalian yang tepat berarti juga kepemimpinan akan berfungsi dalam mengefektifkan organisasi yang sangat erat kaitannya dengan fungsi manajemen

Dari beberapa definisi kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan keseluruhan tindakan untuk mempengaruhi atau mengajak orang lain untuk usaha bersama guna mencapai tujuan bersama. Dengan kata lain kepemimpinan merupakan proses pemberian bimbingan dan contoh teladan pada pekerjaan orang-orang yang terorganisir guna mencapai tujuan bersama (Thoha, 1995:37).

b. Tipe dan Gaya Kepemimpinan

Dalam mewujudkan fungsi-fungsi kepemimpinan secara integral, akan adanya aktivitas kepemimpinan, apabila aktivitas tersebut dipilah-pilah maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing gaya kepemimpinan ini pada gilirannya ternyata merupakan

dasar dalam membedakan atau mengklarifikasi tipe kepemimpinan.

Dalam praktek organisasi dikenal beberapa tipe kepemimpinan antara lain: otokratis, *laissez faire*, dan demokratik.

1. Tipe Kepemimpinan Otokratis

Dalam kepemimpinan yang otokratis, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota kelompoknya, baginya memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok. Kekuasaan pemimpin yang otokratis hanya dibatasi oleh undang-undang. Penafsirannya sebagai pemimpin tidak lain adalah menunjukkan dan memberi perintah, kewajiban anggotanya hanyalah mengikuti dan menjalankan tidak boleh membantah ataupun mengajukan saran (Purwanto, 1987:48)

Dalam tindakan dan perbuatannya ia tak dapat diganggu gugat, supervise bagi pemimpin yang otokratis hanyalah berarti mengontrol, apakah segala perintah yang telah diberikan itu ditaati atau dijalankan dengan baik oleh anggotanya.

2. Tipe Kepemimpinan *Laissez Faire*

Dalam kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan pimpinan. Tipe ini diartikan sebagai membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Pemimpin yang termasuk tipe ini sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi

terhadap pekerjaan anggota-anggota kelompok, tanpa petunjuk ataupun saran dari pimpinan, kekuasaan dan tanggung jawab bersimpang siur, berserakan diantara anggota. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga yang dipimpin dengan gaya ini semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok dan bukan karena pengaruh dari pimpinannya.

3. Tipe Kepemimpinan Demokratik

Pemimpin yang bergaya demokratik menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin di tengah-tengah anggota kelompoknya, hubungan dengan anggota kelompok bukan sebagai majikan terhadap buruhnya, melainkan sebagai saudara. Pemimpin yang demokratik selalu berusaha menstimulasi anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usahanya selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya dan mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan.

Dalam melaksanakan tugasnya, ia mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran dari kelompoknya juga kritik yang membangun dari para anggotanya diterima

sebagai umpan balik dan dijadikan bahan pertimbangan dalam tindakan berikutnya.

c. Kaderisasi

1. Pengertian kaderisasi

Istilah kader, sering dipahami sebagai sosok remaja atau kaum muda yang akan melanjutkan *estafet* perjuangan organisasi yang bersangkutan (Rais, 1995:78) dengan sendirinya jika muncul istilah kader, maka yang muncul pada pikiran orang adalah pemuda atau pemudi yang aktif mempersiapkan diri, membekali diri dengan berbagai macam pengetahuan, pengalaman organisasi, dan keterampilan untuk melanjutkan perjuangan atau misi organisasi sebagai proses dalam mempersiapkan pemimpin atau kader da'i ataupun da'iyah di masa yang akan datang (Abdul Qadir dan Sarbiran, 2000:144-145)

Dalam melanjutkan perjuangan *estafet* organisasi, maka perlu adanya proses kaderisasi, yang dimaksud 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 estafet kepemimpinan, terlebih lagi pada institusi dan organisasi yang dinamis (Nawawi, 1993:188)

Kaderisasi merupakan inti kelanjutan perjuangan organisasi ke depan. Kaderisasi adalah keniscayaan dalam membangun struktur kerja yang mandiri dan berkelanjutan. Fungsi kaderisasi adalah mempersiapkan para calon yang siap melanjutkan tongkat estafet perjuangan organisasi. Kader organisasi adalah orang yang dilatih dan dipersiapkan dengan aneka keterampilan dan disiplin ilmu sehingga kader bisa menguasai kemampuan yang kualitasnya relatif berada di atas rata-rata orang kebanyakan (Sobiri, 1999:3)

Dalam proses kaderisasi suatu organisasi, ada dua hal yang dapat dibedakan yaitu pelaku kaderisasi (subyek) dan sasaran kaderisasi (obyek). Subyek atau pelaku kaderisasi suatu organisasi dan kebijakannya yang menjalankan fungsi regenerasi dan kesinambungan tugas-tugas organisasi. Sementara itu obyek kaderisasi adalah orang-orang yang dipersiapkan dan dilatih untuk meneruskan visi dan misi dari organisasi, diantaranya adalah:

- a. Memberikan suatu kondisi stabilitas, sehingga perencanaan pembangunan yang telah dilakukan dapat terus dilaksanakan.
- b. Dapat mempertahankan pelaksanaan pekerjaan yang diperkirakan tidak dapat diselesaikan dalam jangka waktu menengah namun bersifat jangka panjang.
- c. Menciptakan pengembangan dan pembangunan yang berkelanjutan, sehingga visi dan misi yang telah di

canangkan dapat terus dipertahankan serta diwujudkan
(Fahmi, 2013:89)

2. Dasar Kaderisasi

Tugas dakwah dibebankan pada setiap individu muslim baik laki-laki maupun perempuan sesuai keadaan kemampuan yang ada padanya. Dalam menyebarkan dakwah islam perlu adanya usaha keras, usaha ini dapat mencapai hasil yang memuaskan jika pemberdayaan generasi penerus sebagai kader da'i dan da'iyah dilakukan secara intensif melalui lembaga yang ada.

Sebagaimana terdapat pada hadist Nabi yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari yaitu:

“Apabila amanah telah disia-siakan maka tunggulah kehancurannya. Sahabat bertanya: bagaimana menyia-nyiakannya? Nabi menjawab: apabila jabatan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kiamat kehancurannya.” (HR. Bukhari-Muslim)

Dari al-Hadits riwayat Bukhari dan Muslim diatas dapat dipahami bahwa mempersiapkan embrio kader penerus mutlak diperlukan, kaderisasi dapat dilakukan dengan berbagai bentuk kegiatan antara lain dengan memberikan bekal keterampilan dan kecakapan dalam menyampaikan pesan dakwah dengan media lisan maupun dengan media lainnya.

3. Tujuan Kaderisasi

Tujuan kaderisasi secara umum merupakan nilai atau hasil yang diharapkan dari usaha kaderisasi tersebut. Adapun tujuan kaderisasi yaitu:

- a. Membentuk pribadi yang menghayati dan mengamalkan ajaran islam
- b. Membentuk pribadi yang berbudi luhur sesuai dengan syari'at islam
- c. Membentuk pribadi yang mempunyai kesanggupan memimpin.
- d. Membentuk pribadi yang memiliki kesanggupan dalam menanggulangi permasalahan umat dan mengembangkan kearah yang dicita-citakan (PB PMII,1998:9).

4. Jenis-jenis Kaderisasi

Jenis-jenis kaderisasi idealnya terdiri atas dua jenis yaitu:

- a. Kaderisasi Formal

Kata formal menunjukkan bahwa usaha mempersiapkan seorang calon pemimpin dapat dilakukan secara berencana dan teratur tertib, dan terarah (Nawawi,1993:201). Kaderisasi formal adalah usaha kaderisasi yang dilaksanakan oleh suatu organisasi atau lembaga dakwah dalam bentuk pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan secara terprogram, terpadu dan bertujuan untuk mencapai cita-citayang diharapkan. Klasifikasi

pengkaderan ini meliputi pendidikan khusus dan pelatihan (M.Tamrin,2006: 21)

b. Kaderisasi non formal

Kaderisasi non formal pada dasarnya tidak direncanakan tetapi berlangsung pada situasi kehidupan yang sewajarnya. Justru dalam kewajaran itulah terdapat kesempatan bagi seseorang yang berkepribadian mandiri menampilkan kelebihanannya. Kaderisasi non formal adalah segala aktivitas di luar pengkaderan formal yang dapat menunjang proses kaderisasi klasifikasi terbentuknya kaderisasi non formal ini adalah segala aktifitas yang meliputi aktifitas kepanitiaan, pimpinan kelembagaan, penugasan, dan sejenisnya.

5. Proses Kaderisasi

Proses kaderisasi pada dasarnya memiliki empat tahap, yaitu: tahapan pengenalan, pembentukan, pengorganisasian, dan tahapan eksekusi. Empat tahapan ini merupakan siklus dalam membentuk obyek dakwah agar dimasa mendatang siap menjadi subyek dakwah, uraian tahapan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Perkenalan (*Ta'aruf*)

Tahap pengenalan adalah tahap awal dan sangat berpengaruh terhadap pemahaman dan kontribusi kader ketika sudah masuk organisasi dakwah. Dalam tahapan ini, gambaran umum

mengenai situasi perlu diberikan sehingga calon kader memiliki orientasi yang jelas dalam mengikuti pembinaan yang jelas. Tujuan tahapan ini adalah agar kader mengetahui pentingnya beberapa hal tentang islam, dan membuat kader tertarik untuk mendalami dengan mengikuti tahapan selanjutnya.

b. Pembentukan (*Takwin*)

Tahap pembentukan (*Takwin*) adalah proses yang dijalankan dalam membentuk kader yang seimbang dari segi kemampuan yang dimiliki. Membentuk kader memerlukan waktu yang lama dan berkelanjutan. Maka dari itu perlu dibuat mekanisme dan pembentukan sistem yang jelas, bertahap dan terpadu bagi kader agar didapatkan kader yang berkompeten dan produktif.

c. Penataan atau Pengorganisasian (*Tandzhim*)

Tahap penataan atau pengorganisasian (*Tandzhim*) adalah tahap untuk menata potensi-potensi kader. Setiap kader memiliki kelebihan masing-masing. Pada prinsipnya, dalam penataan ini perlu diketahui sifat dan karakteristik kader supaya mempermudah penempatan dan pemosisian kader sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

d. Eksekusi dan peralihan dari obyek menjadi subyek kader

Tahap terakhir dalam siklus kaderisasi adalah eksekusi dan peralihan dari obyek kaderisasi menjadi subyek kaderisasi. Pada

tahapan ini seorang kader dakwah dapat berkontribusi secara berkelanjutan dan sudah siap menjadi subyek kaderisasi bagi obyek dakwah yang lain.

Fase eksekusi ini juga diisi dengan monitoring kader dan evaluasi secara berkala, agar sistem kaderisasi yang dijalankan di organisasi dakwah selalu lebih baik. Fase eksekusi ini juga telah menghasilkan kader yang memiliki dorongan untuk bekerja. Karena itu, kader perlu dibina sesuai dengan siklus yang baru, pada dasarnya seorang kader harus dibina sesuai dengan siklus ini, dan yang membedakan adalah pola serta isi dari setiap tahapan.

Terlepas dari pernyataan tersebut di atas, penelitian ini telah berpijak pada pola pikir bahwa suatu gaya kepemimpinan dianggap efektif apabila dapat beradaptasi dengan lingkungan dan perkembangan zaman saat ini. Sehingga karakteristik kepemimpinan tersebut dapat selalu mengembangkan program lembaga yang dipimpinnya. Kepemimpinan ini secara umum kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pengambilan keputusan. Ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Bahkan lebih jauhnya, kepemimpinan sering diartikan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi tertentu.

Dalam konteks manajemen modern, realitas kepemimpinan biasanya digambarkan pada seorang pemimpin atau manajer suatu organisasi peran pemimpin tersebut meliputi memproduksi gagasan pengembangan, melakukan informasi, dan memadukan semua kepentingan lembaga yang dipimpinnya difokuskan pada peran kepemimpinan dalam memproduksi gagasan pengembangan lembaga yang dipimpinnya, maka dalam konteks manajemen akan berkaitan dengan pengembangan program kelebagaannya.

Pernyataan di atas jika berpijak pada teori kepemimpinan maka disebut dengan peranan partisipatif seorang pemimpin dalam keterelibatannya memikirkan sistem pembuatan strategi lembaga yang dipimpinnya. Secara penuh terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi di dalam lembaganya. Proses pembuatan strategi ini dinamakan sebagai suatu proses yang menjadikan keputusan lembaga dibuat secara signifikan dan berhubungan satu sama lain. Asumsi di atas telah disinergikan oleh peneliti untuk dijadikan sebagai kerangka berfikir dalam mendeskripsikan peran kepemimpinan Yayasan Pembina Masjid hubungannya dalam proses kaderisasi mahasiswa yang dipimpinnya. Dalam kaitan inilah untuk memudahkan dalam memahami kerangka berfikir dalam penelitian ini, peneliti telah membuat sistematikanya sebagai berikut:



Gambar 1.1 Skema Kerangka Berfikir

G. Langkah-langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Pembina Masjid Salman ITB yang berada di Jl. Ganesha No.7 Bandung. Lokasi ini relatif mudah terjangkau dari tempat tinggal peneliti, yang memungkinkan efektivitas dan efisiensi dalam pengumpulan data-data dan informasi yang dibutuhkan.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, yaitu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan secara lebih luas (Sugiyono, 2005:21). Dengan metode ini dimaksudkan untuk menuturkan dan menafsirkan data mengenai peran kepemimpinan yayasan.

pembina masjid dalam proses kaderisasi mahasiswa. Adapun alasan menggunakan metode ini karena dapat memberikan gambaran secara logis dan sistematis, serta bertujuan untuk: 1) mengunpulkan informasi aktual secara rinci yang melukiskan gejala yang ada, 2) mengidentifikasi masalah atau memeriksa kondisi dan praktek-praktek yang berlaku, 3) membuat perbandingan atau evaluasi.

3. Jenis Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Yang dimaksud jenis data kualitatif menurut Margono, adalah deskriptif, diantaranya dokumen-dokumen pribadi, berupa kata-kata atau wawancara yang disampaikan oleh objek yang dituju, catatan-catatan lapangan, hasil-hasil foto, catatan-catatan resmi dan hasil lainnya. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan jawaban atas pertanyaan penelitian yang diajukan terhadap masalah yang dirumuskan dan pada tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, data yang dimaksud meliputi:

- a. Kepemimpinan Yayasan Pembina Masjid dalam konteks hubungan peranan antar pribadi (*interpersonal rule*) dalam proses kaderisasi mahasiswa.
- b. Kepemimpinan Yayasan Pembina Masjid dalam peranan hubungan perputaran informasi (*informational rule*) dalam proses kaderisasi mahasiswa.
- c. Kepemimpinan Yaysan Pembina Masjid dalam pengambilan keputusan dalam proses kaderisasi mahasiswa.

4. Sumber Data

Dalam hal ini sumber data yang digunakan peneliti terdiri dari data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Data primer ini diperoleh melalui kata-kata atau tindakan orang-orang yang diamati dan diwawancarai. Adapun subjek penelitian antara lain pimpinan dan pengurus Yayasan Pembina Masjid Salman ITB.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini terdiri dari data tertulis yang merupakan sumber data yang tidak bisa diabaikan, karena melalui sumber data tertulis akan diperoleh data yang dapat dipertanggungjawabkan validitasnya (Lexy J. Moleong, 2004:113). Data yang diperoleh bisa berupa arsip, dokumentasi, visi dan misi, AD/ART, struktur organisasi serta program kerja yang terdapat pada Yayasan Pembina Masjid Salman ITB ataupun hal-hal lain yang dapat melengkapi jenis data yang diperoleh dalam penelitian.

5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Pengamatan (Observasi)

Pengamatan (Observasi) adalah metode pengumpulan data di mana peneliti atau kolaboratornya mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian. Penyaksian terhadap peristiwa-peristiwa itu bisa dengan melihat, mendengarkan, merasakan, yang kemudian dicatat seobyektif mungkin (W. Gulo, 2010:116). Dalam pelaksanaan observasi ini, peneliti mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang menjadi pusat penelitian, agar mengetahui secara langsung sejauh mana peran kepemimpinan dalam proses kaderisasi mahasiswa di Yayasan Pembina Masjid Salman ITB. Adapun data observasi yang diamati meliputi kegiatan kaderisasi dan proses penyelenggaraannya.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden. Komunikasi berlangsung dalam bentuk tanya jawab dalam hubungan tatap muka, sehingga gerak dan mimik responden merupakan pola media yang melengkapi kata-kata secara verbal (W. Gulo, 2010:119). Peneliti dalam hal ini berkedudukan sebagai interviewer, mengajukan pertanyaan, menilai jawaban, meminta penjelasan,

mencatat dan menggali pertanyaan lebih dalam. Di pihak lain, sumber informasi (*interview*) menjawab pertanyaan, memberi penjelasan dan kadang-kadang juga membalas pertanyaan (Hadi, 2004:218). Metode ini dipergunakan untuk mendapatkan data dan menggali data tentang sesuatu yang berkaitan dengan peran kepemimpinan dalam proses kaderisasi mahasiswa di Yayasan Pembina Masjid Salman ITB.

Dalam wawancara ini peneliti menggunakan wawancara terstruktur yaitu wawancara yang terdiri dari suatu daftar pertanyaan yang telah direncanakan dan telah disusun sebelumnya. Semua responden yang diwawancarai diajukan pertanyaan-pertanyaan yang sama sedemikian rupa. Adapun data wawancara dalam penelitian ini adalah mahasiswa serta meliputi manajer, tokoh, dan staff

c. Studi Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, majalah, surat kabar, notulen rapat dan sebagainya (Lexy J. Moleong, 2004:218). Teknik pengumpulan tidak langsung ini ditujukan kepada subyek penelitian dalam rangka memperoleh informasi terkait objek penelitian, dalam studi dokumentasi biasanya peneliti melakukan data historis objek penelitian serta melihat sejauh mana peran kaderisasi mahasiswa dalam meningkatkan kegiatan dakwah yang telah diarsipkan dan dipublikasikan dengan baik. Adapun data dokumentasi meliputi objek kegiatan kaderisasi yang sedang berlangsung.

6. Analisis Data

Analisa data secara kualitatif menurut M.B Milles & A.M Huberman (Dewi Sa'diah, 2015:91) memiliki langkah-langkah sebagai berikut :

a. Reduksi data (difokuskan pada hal-hal yang pokok)

Dalam proses reduksi (rangkuman) data dilakukan pencatatan di lapangan dan dirangkum dengan mencari hal-hal penting yang dapat mengungkap tema permasalahan.

b. Display (Kategorisasi)

Display data artinya mengkategorisasikan pada satuan-satuan analisis berdasarkan fokus dan aspek permasalahan yang diteliti, atau data-data yang bertumpuk, laporan lapangan yang tebal dengan sendirinya akan sukar melihat gambaran keseluruhan untuk mengambil kesimpulan yang tepat.

c. Analisis/Penafsiran

Analisis pada dasarnya bertumpu pada penafsiran yang bertujuan untuk menarik kesimpulan penelitian yang sudah dilaksanakan dengan membandingkan hipotesis yang telah dirumuskan dengan hasil analisis yang didapat.

d. Mengambil kesimpulan dan verifikasi

Langkah yang terakhir adalah menyimpulkan data verifikasi (dibuktikan) dengan data-data baru yang memungkinkan diperoleh keabsahan hasil penelitian