

KADERISASI

Oleh : Ibrahim Hanif Lafy Na'im

Dalam perjalanan sebuah lembaga pendidikan, terutama pesantren, kaderisasi menjadi elemen krusial yang harus dipersiapkan dengan matang dan terencana. Kaderisasi adalah upaya sistematis untuk menciptakan sumber daya manusia yang mampu meneruskan visi, misi, dan perjuangan lembaga. Dalam konteks pesantren, hal ini tidak hanya penting tetapi mendesak untuk diprogramkan dan dijalankan secara bertahap dan berkelanjutan.

Semakin besar pesantren, semakin banyak jumlah santri yang ditampung, maka semakin beragam pula kebutuhan sumber daya manusia (SDM) yang harus dipersiapkan. Hal ini tidak hanya terkait dengan jumlah, tetapi juga kualitas kader yang diharapkan. Lalu, siapa itu kader? Bagaimana proses rekrutmennya? Bagaimana sistem pengelolaannya? Dan seperti apa pola pembinaan serta pemberdayaan kader tersebut? Semua ini terangkum dalam sebuah sistem kaderisasi yang dirancang secara cermat, atau sering disebut sebagai kaderisasi by design.

Kader adalah individu yang dipersiapkan secara khusus untuk melanjutkan cita-cita perjuangan lembaga atau pondok. Mereka bukan hanya sekadar anggota organisasi, melainkan pemegang tongkat estafet yang akan menjaga keberlangsungan nilai-nilai, semangat, dan visi yang telah dirintis oleh pendiri pondok. Oleh karena itu, kader harus memiliki keselarasan visi, misi, ruh perjuangan, nilai-nilai, dan komitmen yang sama dengan pondok.

Dalam proses kaderisasi, ada istilah yang mengatakan bahwa seorang kader tidak perlu memiliki idealisme dan cita-cita pribadi yang terpisah dari pondok. Cita-cita dan idealisme pondok itulah yang kemudian menjadi cita-citanya. Loyalitas terhadap pondok menjadi pondasi utama seorang kader, karena mereka adalah representasi langsung dari nilai-nilai yang dipegang teguh oleh pesantren.

Klasifikasi Kader

Pondok Modern Tazakka, misalnya, membagi kaderisasi menjadi empat kategori utama:

1. **Kader Bani:** Mereka adalah para kader yang berasal dari lingkungan *dzuriyah* atau keturunan langsung dari pendiri pondok. Hal ini merupakan bentuk penghargaan dan apresiasi atas jasa-jasa orang tua atau leluhur mereka. Dalam istilah bisnis, hal ini mirip dengan konsep *goodwill*, yaitu nilai tak berwujud yang terkait dengan reputasi dan warisan.
2. **Kader Bina:** Kategori ini mencakup kader yang bukan berasal dari keturunan pendiri pondok. Mereka dipilih dan dibina melalui proses pembinaan yang panjang hingga siap menjadi kader yang sesuai dengan kriteria pondok. Kader

bina dapat berasal dari latar belakang apapun, selama mereka memenuhi syarat dan kriteria yang ditetapkan.

3. **Kader Muaqqat (Temporer):** Kader ini bersifat sementara. Mereka mengabdikan diri dengan totalitas selama kurun waktu tertentu, misalnya 4 hingga 10 tahun. Setelah masa pengabdian berakhir, mereka diizinkan oleh Kiai untuk melanjutkan perjuangan di masyarakat, membawa nama baik pondok.
4. **Kader Muabbad (Permanen):** Berbeda dengan kader temporer, kader permanen berkomitmen untuk mengabdikan hidupnya di pondok hingga akhir hayat. Mereka menjalani kehidupan di pesantren dengan segala dinamikanya, dan bahkan kuburannya telah dipersiapkan di lingkungan pesantren. Pemilihan kader permanen biasanya melibatkan pertimbangan khusus dari Pimpinan Pondok, termasuk pertimbangan spiritual (bashirah).

Tazakka juga telah merumuskan enam profil kader yang mencakup berbagai aspek kepemimpinan, yaitu:

1. **Kader Publik Figur atau Ulama:** Mereka yang disiapkan menjadi publik figur dan memiliki gestur ke-Kiai-an
2. **Kader Akademik:** Kader yang memiliki kompetensi keilmuan tinggi, disiapkan untuk menjadi akademisi atau ilmuwan.
3. **Kader Manajerial:** Kader yang disiapkan untuk mengelola pesantren dengan keterampilan manajemen yang kuat.
4. **Kader Public Relations:** Mereka yang memiliki kemampuan komunikasi dan diplomasi untuk menjaga hubungan baik pesantren dengan berbagai mitra.
5. **Kader Entrepreneur:** Kader yang dilatih untuk menjadi pengusaha yang mendukung kemandirian pesantren secara ekonomi.
6. **Kader Supporter:** Kader yang berfungsi mendukung kelancaran operasional pesantren dalam berbagai aspek.

Meskipun mereka memiliki profil yang berbeda-beda, tujuan utama dari semua jenis kader ini adalah untuk melahirkan pemimpin yang tangguh dan berintegritas. Pesantren tidak cukup dengan *good staff* yang diharapkan pondok adalah *good leader* atau bahkan *great leaders* yang mampu membawa pesantren menuju masa depan yang lebih baik.

Parameter Kualitas Kader: 4 Tas

Untuk mengukur kualitas kader, Pondok Modern Tazakka menggunakan empat parameter utama yang disebut "4 Tas", yaitu:

1. Integritas: Memiliki moral dan etika yang kuat serta dapat dipercaya.
2. Loyalitas: Kesetiaan total kepada pondok dan perjuangan yang diemban.
3. Totalitas: Memberikan seluruh potensi diri dalam pengabdian kepada pondok.
4. Kapasitas: Kompetensi dan kemampuan yang mumpuni di bidangnya masing-masing.

Dengan memenuhi keempat parameter ini, diharapkan para kader memiliki komitmen tinggi untuk memajukan pesantren dan siap menghadapi tantangan yang ada.

Tantangan Pendanaan Kaderisasi

Salah satu isu paling krusial dalam kaderisasi adalah soal pendanaan. Mencetak kader berkualitas memerlukan biaya yang tidak sedikit. Pondok Modern Tazakka mengatasi hal ini dengan menggunakan tiga skema pendanaan utama, yaitu:

1. **Pendanaan Mandiri:** Diambil dari hasil usaha produktif yang dikelola oleh pondok. Sebagian keuntungan digunakan untuk membiayai program kaderisasi.
2. **Pendanaan ZISWAF:** Dana zakat, infak, sedekah, dan wakaf dialokasikan untuk program beasiswa kader.
3. **Kemitraan:** Tazakka juga menjalin kerja sama dengan perguruan tinggi dan lembaga filantropi untuk mendukung pendanaan beasiswa kader.

Kaderisasi by design merupakan investasi untuk masa depan pesantren. Oleh karena itu, setiap langkah dalam kaderisasi, mulai dari perencanaan hingga pembinaan, harus dilakukan dengan cermat. Membeli masa depan dengan harga hari ini adalah filosofi utama dalam proses kaderisasi. Jangan sampai terlambat!