

Dari Wahyu Menuju Regenerasi: Kerangka Pengkaderan Berjenjang Berbasis Manhaj untuk Pengembangan Kepemimpinan Islam **From Revelation to Regeneration: A Manhaj-Based Tiered Cadreization Framework for Islamic Leadership Development**

Abdul Kadir¹, Abdul Aziz Qahhar Mudzakkar²

1, 2 STAI Al-Bayan Sulawesi Selatan

Email: ibnumahmud69@gmail.com, *Azizqm64@gmail.com

Abstract

Abstrak

Penelitian ini mengkaji kesenjangan konseptual yang signifikan dalam khazanah keilmuan kepemimpinan Islam, khususnya terkait ketiadaan kerangka sistematis dan berlandaskan epistemologi yang kokoh untuk regenerasi kepemimpinan dalam organisasi Islam. Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah banyak menekankan dimensi etis, moral, dan kenabian dalam kepemimpinan Islam, perhatian terhadap pengkaderan terstruktur sebagai mekanisme institusional bagi reproduksi kepemimpinan yang berkelanjutan masih relatif terbatas. Dengan menggunakan desain studi kasus kualitatif, penelitian ini menganalisis sistem pengkaderan berjenjang yang berlandaskan Manhaj Sistematika Wahyu serta kontribusinya terhadap keberlanjutan organisasi. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur, analisis dokumen kelembagaan, dan observasi partisipatif. Temuan penelitian mengungkapkan adanya empat lapisan transformasi yang meliputi dimensi epistemologis, formatif, institusional, dan regeneratif. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini menawarkan kerangka konseptual “Dari Wahyu Menuju Regenerasi”, yang memposisikan pengkaderan sebagai sistem reproduksi kepemimpinan yang berpusat pada wahyu, bukan sekadar mekanisme pelatihan. Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi dengan mengintegrasikan epistemologi berbasis wahyu ke dalam diskursus keberlanjutan organisasi serta menawarkan model yang dapat ditransfer untuk pengembangan kepemimpinan berbasis nilai-nilai keagamaan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Islam, Pengkaderan, Pendidikan Berbasis wahyu.

PENDAHULUAN

Penelitian ini mengkaji keberlanjutan kepemimpinan dalam organisasi berbasis keimanan, sebuah tema yang masih relatif kurang terkonseptualisasi secara memadai dalam kajian kepemimpinan kontemporer. Teori kepemimpinan modern telah berkembang dari paradigma berbasis sifat (trait-based) menuju model transformasional, autentik, dan terdistribusi (Avolio, B. J., & Gardner, 2005). Namun demikian, mekanisme regenerasi yang terstruktur dalam institusi keagamaan masih belum banyak dieksplorasi.

Dalam diskursus kepemimpinan Islam, penekanan sering diberikan pada akuntabilitas moral, amanah, dan etika kenabian (Rafik Issa Beekun, 1999). Akan tetapi, proses institusional yang memastikan nilai-nilai tersebut direproduksi secara lintas generasi jarang dikonsepsikan secara sistematis. Penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menawarkan kerangka pengkaderan berjenjang berbasis wahyu sebagai sistem regenerasi kepemimpinan yang terstruktur.

Penelitian ini menawarkan kebaruan konseptual dengan memposisikan sistematika wahyu sebagai kerangka epistemologis dan metodologis dalam regenerasi kepemimpinan Islam. Berbeda dari studi sebelumnya yang menekankan dimensi etika personal atau komparasi teoritis, penelitian ini merumuskan pengkaderan berjenjang sebagai sistem reproduksi kepemimpinan yang terlembagakan. Integrasi antara epistemologi wahyu, model marhalah, dan tata kelola organisasi menghasilkan kerangka regeneratif yang belum banyak dikonstruksi dalam literatur kepemimpinan Islam kontemporer.

Tinjauan Literatur dan Kerangka Teoretik

Literatur pengembangan kepemimpinan memandang kepemimpinan sebagai proses pembentukan identitas yang dibentuk melalui pengalaman terstruktur (David v Day, John W. Fleenor, Leanne E. Atwater, Rachel E Sturm, 2014). Teori kepemimpinan autentik menekankan keselarasan moral antara nilai pribadi dan tindakan (Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, 2008), sementara kepemimpinan melayani (servant leadership) menegaskan orientasi pelayanan yang etis (Spears, 2010).

Dalam literatur kepemimpinan Islam, kepemimpinan diletakkan pada fondasi akuntabilitas di hadapan Allah dan komitmen terhadap keadilan. Para pemikir seperti Al-Attas (Al-Attas, 1999) dan Al-Faruqi (Al-Faruqi, 1982) yang menempatkan wahyu sebagai fondasi epistemologis pendidikan Islam.

Namun demikian, model sistematis yang menerjemahkan wahyu menjadi mekanisme reproduksi kepemimpinan institusional masih sangat terbatas. Penelitian ini mengintegrasikan teori pengembangan kepemimpinan, epistemologi Islam, dan teori regenerasi organisasi untuk membangun suatu kerangka konseptual yang terpadu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus kualitatif (Yin, 2018) untuk menganalisis sistem pengkaderan berbasis wahyu. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur dengan para pimpinan organisasi, analisis dokumen kelembagaan, serta observasi partisipatif.

Analisis dilakukan melalui proses pengkodean tematik untuk mengidentifikasi pola lintas lapisan. Teknik triangulasi data dan member checking diterapkan untuk meningkatkan kredibilitas dan validitas temuan. (Creswell & Poth, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengidentifikasi empat lapisan transformasi.

1. Lapisan Epistemologis, yang menempatkan wahyu sebagai pandangan dunia (worldview) fundamental dalam pembentukan identitas kepemimpinan. Lapisan epistemologis menempatkan sistematika wahyu bukan sekadar sebagai sumber normatif, tetapi sebagai worldview foundational framework yang membentuk cara pandang kader terhadap realitas, otoritas, amanah, dan tujuan hidup. Dalam konteks ini, wahyu dipahami secara sistemik berdasarkan tartib nuzul (urutan turunnya wahyu) sebagai metodologi pembentukan manusia dan peradaban.

Sistematika wahyu membentuk paradigma kepemimpinan melalui tiga tahap fundamental:

1) Internalisasi Tauhid (Fase Makkah), yakni pembentukan kesadaran ketuhanan dan orientasi ukhrawi.

2) Transformasi Identitas (Fase Tazkiyah), yakni pembersihan jiwa dan pembentukan komitmen ideologis.

3) Institusionalisasi Nilai (Fase Madinah), yakni penerjemahan nilai tauhid dalam tata sosial dan struktur organisasi.

Dalam manhaj Hidayatullah, lima surah awal dijadikan fondasi metodologis pembentukan manusia, kader, dan pemimpin (Haq, 2023). Kelima surah tersebut tidak dipahami sebagai teks normatif yang terpisah, melainkan sebagai tahapan konstruksi kesadaran, karakter, dan orientasi peradaban. Lima surah awal tersebut yaitu;

1) Surah Al-‘Alaq/96:1-5. Surah ini menanamkan kesadaran bahwa sumber ilmu, otoritas, dan orientasi hidup adalah Rabb. Dalam konteks kepemimpinan, Al-‘Alaq membentuk kesadaran tauhid sebagai pusat legitimasi kepemimpinan, identitas syahadat sebagai fondasi amanah serta orientasi belajar sebagai proses transformasi diri. Secara epistemologis, kepemimpinan lahir dari kesadaran “*bi ismi rabbik*” bahwa setiap otoritas berada dalam bingkai penghambaan. Inilah fondasi pertama worldview kepemimpinan Islam: kepemimpinan sebagai amanah tauhid.

2) Surah Al-Qalam/68:1-7. Surah ini membangun idealisme dan fikrah Qur’ani. Dalam sistematika wahyu, al-Qalam menguatkan bahwa kepemimpinan bukan hanya kesadaran tauhid, tetapi juga konsistensi akhlak dan keteguhan visi. Lapisan epistemologis di sini berkembang dari tauhid menuju pembentukan paradigma berpikir Qur’ani, idealisme perjuangan dan keteguhan moral dalam menghadapi resistensi. Dengan demikian, worldview kepemimpinan tidak netral, tetapi terikat pada nilai akhlak wahyu.

3) Surah al-Muzzammil/73: 1-10. Surah al-Muzzammil membangun dimensi spiritual internal sebelum aktivisme eksternal. Dalam kerangka epistemologis, kepemimpinan tidak hanya dibentuk oleh gagasan (fikrah), tetapi oleh tazkiyah dan ibadah yang memperkuat jiwa. Prinsip yang lahir dari surah ini yakni: kepemimpinan memerlukan kedalaman spiritual, aktivisme harus ditopang kekuatan ruhani, Disiplin ibadah membentuk ketahanan psikologis. Lapisan epistemologis di sini memperlihatkan bahwa worldview kepemimpinan Islam bersifat integratif antara aqidah dan tazkiyah.

4) Surah al-Muddatsir/74: 1-7. Surah al-Muddatsir ini menggeser fase internalisasi menuju aktivasi misi bahwa Worldview kepemimpinan Islam bukan berhenti pada kesalehan pribadi, tetapi bergerak menuju: Misi dakwah, transformasi social dan tanggung jawab kolektif. Dengan surah al-Muddatsir, kepemimpinan dipahami sebagai tugas peradaban (civilizational mission), bukan sekadar fungsi organisasi.

5) Surah al-Fatihah/1:1-7. Al-Fatihah menggambarkan totalitas Islam sebagai sistem kehidupan: Surah ini menegaskan orientasi hidup menuju jalan yang lurus yakni manhajul hayat (Haq, 2023). Pada tahap ini, worldview kepemimpinan mencapai kematangan, bahwa Islam sebagai sistem nilai menyeluruh, kepemimpinan sebagai pengarah peradaban, orientasi kolektif menuju ridha Allah. al-Fatihah menjadi ringkasan manhaj kehidupan yang menyatukan tauhid, akhlak, ibadah, dakwah, dan sistem sosial.

2. Lapisan Formatif, yang mengoperasionalkan pengkaderan berjenjang untuk mengembangkan kompetensi spiritual dan organisasional secara bertahap. Lapisan formatif merupakan implementasi praktis dari worldview sistematika wahyu melalui sistem pengkaderan berjenjang (marhalah) yang terstruktur dalam organisasi Hidayatullah. Model ini terdiri dari:

1). Marhalah Ula. Tahap ini merupakan jenjang bagi kader pemula yang difokuskan pada penguatan aqidah tauhid, Pembentukan adab dan komitmen, Internalitas nilai sistematika wahyu. Pada tahap ini, pembinaan bersifat intensif dan berbasis halaqah, sejalan dengan prinsip dalam QS. Al-Jumu'ah/62: 2

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي

ضَلَالٍ مُبِينٍ

Terjemahnya:

Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka Kitab dan Hikmah (As Sunnah). Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata.(RI, 2009)

2) Marhalah Wustha. Tahap merupakan jenjang lanjutan yang menekankan pada pendalaman manhaj, penguatan kapasitas kepemimpinan, penugasan organisatoris terbatas. Tahap ini menumbuhkan kemampuan kolektif dan distribusi tanggung jawab.

3) Marhalah 'Ulya. Tahap ini merupakan jenjang kader tingkat tinggi yang diarahkan pada kepemimpinan strategis, pengambilan keputusan structural, pembinaan kader generasi berikutnya. Pada jenjang ini terjadi transformasi dari "objek kaderisasi" menjadi "subjek regenerasi".

3. Lapisan Institusional, yang mengintegrasikan pengkaderan ke dalam struktur tata kelola organisasi. Lapisan institusional menunjukkan bahwa kaderisasi di Hidayatullah tidak berhenti pada pembinaan ideologis, tetapi diintegrasikan secara formal ke dalam:

1. Struktur Organisasi

Kader yang telah melalui marhalah tertentu ditempatkan dalam struktur organisasi:

- Tingkat Pusat (DPP)
- Tingkat Wilayah (DPW)
- Tingkat Daerah (DPD)
- Tingkat Kecamatan (DPC)
- Unit-unit basis komunitas

Penempatan dilakukan berdasarkan kelayakan yang menegaskan prinsip amanah dan kompetensi, sebagaimana yang difirmankan oleh Allah dalam QS. An-Nisa'/4: 58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ

كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Terjemahnya:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.(RI, 2009)

2. Amal Usaha dan Unit Strategis

Kader juga diintegrasikan ke dalam:

- Lembaga pendidikan (pesantren, sekolah formal)
- Unit ekonomi dan kewirausahaan

- Lembaga sosial dan dakwah

Dengan demikian, kaderisasi menjadi mekanisme distribusi kepemimpinan lintas sektor. Model ini mencerminkan konsep distributed leadership. Hsaini Usman (Usman, 2019) menyatakan bahwa, kepemimpinan distributed, juga dikenal sebagai shared leadership atau kepemimpinan berbagi dan merupakan paradigma kepemimpinan yang berkembang pesat pada abad ke-21. Model ini dipandang sebagai bentuk mutakhir dari evolusi teori-teori kepemimpinan sebelumnya.

Secara konseptual, kepemimpinan distributed dimaknai sebagai pola kepemimpinan kolektif yang bertumpu pada kerja sama dan filosofi inklusivitas. Pendekatan ini berbeda dari teori kepemimpinan tradisional yang cenderung menitikberatkan pada keterampilan, karakter, dan perilaku individu pemimpin semata. Namun Distribusi kepemimpinan Hidayatullah berbasis manhaj tauhid, sehingga distribusi peran tetap berada dalam satu kesatuan ideologis. Dalam perspektif teori organisasi, integrasi kader dalam struktur formal menciptakan stabilitas jangka panjang dan mengurangi ketergantungan pada figur karismatik.

4. Lapisan Regeneratif, yang menjamin reproduksi kepemimpinan secara sistematis serta kesinambungan ideologis organisasi. Lapisan regeneratif merupakan puncak dari sistem kaderisasi. Di sini, pengkaderan berjenjang menjamin:

- a. Ketersediaan calon pemimpin di setiap level
- b. Kontinuitas visi dan manhaj
- c. Reproduksi ideologis lintas generasi

Selain itu Hidayatullah menjamin reproduksi kepemimpinan melalui:

- Sistem seleksi berbasis marhalah
- Evaluasi berjenjang
- Penugasan kader senior sebagai murabbi
- Rotasi kepemimpinan terencana

Secara sosiologis, mekanisme ini membentuk apa yang disebut sebagai ideological continuity system (sistem kesinambungan ideologis) di mana reproduksi kepemimpinan tidak hanya mengganti jabatan, tetapi mentransmisikan worldview. Dengan demikian, pengkaderan berjenjang Hidayatullah membentuk sistem regeneratif yang:

- Epistemologis (berbasis wahyu)
- Pedagogis (berjenjang marhalah)
- Institusional (terintegrasi struktur)
- Reproduksi (menjamin kesinambungan)

Diskusi

Temuan penelitian ini merekonseptualisasi kepemimpinan sebagai sistem reproduksi yang tertanam dalam fondasi epistemologis. Berbeda dengan model kepemimpinan transformasional yang lebih menekankan perubahan motivasional, kerangka ini menginstitusionalisasikan transmisi nilai secara sistemik.

Model ini memperluas teori kepemimpinan terdistribusi (Bolden, 2011) dengan mengintegrasikan epistemologi teologis ke dalam perencanaan suksesi kepemimpinan. Dengan demikian, kerangka yang diusulkan menjembatani antara worldview Islam dan keberlanjutan organisasi.

Sejalan dengan dinamika perkembangan zaman, beragam teori kepemimpinan modern bermunculan dengan menawarkan kerangka konseptual untuk memahami sekaligus mengoptimalkan praktik kepemimpinan. Teori-teori tersebut terus mengalami perkembangan, menghadirkan berbagai pendekatan dan model yang menitikberatkan pada efektivitas, inovasi, serta pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi (Rika Ariyani, 2025). Namun, kontribusi utama penelitian ini terletak pada rekonstruksi kepemimpinan Islam sebagai sistem regeneratif berbasis epistemologi wahyu. Model ini memperluas teori kepemimpinan dengan memasukkan dimensi transendental sebagai fondasi keberlanjutan organisasi, suatu aspek yang relatif belum dielaborasi secara sistemik dalam literatur kepemimpinan Islam maupun teori organisasi modern.

Kontribusi utama penelitian ini terletak pada rekonstruksi kepemimpinan Islam sebagai sistem regeneratif berbasis epistemologi wahyu. Model ini memperluas teori kepemimpinan dengan memasukkan dimensi transendental sebagai fondasi keberlanjutan organisasi, suatu aspek yang relatif belum dielaborasi secara sistemik dalam literatur kepemimpinan Islam maupun teori organisasi modern.

KESIMPULAN

Kepemimpinan Islam yang berkelanjutan memerlukan integrasi terstruktur antara epistemologi, pendidikan, dan tata kelola kelembagaan. Kerangka yang diusulkan dalam penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan menghubungkan pandangan dunia berbasis wahyu dengan regenerasi institusional.

Penelitian lanjutan dapat menguji model ini pada berbagai konteks organisasi Islam yang beragam guna memperluas validitas dan generalisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Attas, M. N. (1999). *The Concept of Education in Islam: A Framework for an Islamic Philosophy of Education* (ISTAC (ed.)). Perpustakaan Negara Malaysia.
[https://dn710205.ca.archive.org/0/items/the-concept-of-education-in-islam/The Concept Of Education In Islam_text.pdf](https://dn710205.ca.archive.org/0/items/the-concept-of-education-in-islam/The%20Concept%20Of%20Education%20In%20Islam_text.pdf)
- Al-Faruqi, I. R. (1982). Islamization of Knowledge. *American Journal of Islam Social Sciences*, 1(Islamization Knowledge), 5–21.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(Leadership), 315–338.
<https://doi.org/doi.org/10.1016/j.leaqua.2005>
- David v Day, John W. Fleenor, Leanne E. Atwater, Rachel E Sturm, R. A. M. (2014). Advances in leader development. *The Leadership Quarterly*, 25(Leadership), 63–82.
<https://doi.org/doi.org/10.1016>
- Haq, N. (2023). *Manhaj Nabawi Merujuk Sistematika Wahyu* (P. Utomo (ed.)). Lentera Optima Pustaka.
- Poth, J. W. C. and C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design* (5 th Editi). SAGE Publications, Inc. <https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/qualitative-inquiry-and-research-design/book266033>
- Rafik Issa Beekun, J. B. (1999). Leadership: An Islamic perspective. *American Journal of Islamic Social Sciences*, 16(Islamic Leadership), 1–15.
https://www.researchgate.net/publication/265001941_Leadership_An_Islamic_Perspective
- RI, K. A. (2009). *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Yayasan Wakaf UMI (ed.)). SABIQ.
- Rika Ariyani, D. (2025). *Kepemimpinan Dalam Pendidikan* (R. Ariyani (ed.); 1st ed., p. 117). RA-Media Publishing. <https://media.neliti.com/media/publications/661061-kepemimpinan-dalam-pendidikan-cb8c34cf.pdf>

- Spears, L. C. (2010). Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective, Caring Leaders. *The Journal of Virtues & Leadership*, 1(Leadership), 25–30.
https://www.regent.edu/wp-content/uploads/2020/12/Spears_Final.pdf
- Usman, H. (2019). *Kepemimpinan Efektif; Teori, Penelitian, dan Praktik* (B. S. Fatmawati (ed.); Pertama). PT. Bumi Aksara.
https://www.google.co.id/books/edition/Kepemimpinan_Efektif/xVL5DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership measure. *Journal of Management*, 34(Leadership), 89–126.
<https://doi.org/doi.org/10.1177>
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (Sixth Edit, pp. 1–414). SAGE Publications, Inc.
https://opac.atmaluhur.ac.id/uploaded_files/temporary/DigitalCollection/YTE3NDlmYTY0ZjE2MDA5ODE4NGI1Y2FhMjdkMjRmYWVhOQ==.pdf