BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pesantren adalah pelopor model pendidikan islam khas Indonesia. Bahkan Karel A. Steenbrink berpendapat bahwa pesantren adalah cikal bakal dari sistem pendidikan madrasah dan sekolah[1]. Ciri khas pesantren adalah sistem pendidikannya yang menuntut santri (istilah untuk murid pesantren) untuk tinggal di asrama, yang lebih sering disebut pondok, selama duapuluh empat jam non-stop.

Keberadaan pesantren yang terus terjaga dan bahkan berkembang tahun demi tahun bahkan berabad-abad lamanya menandakan bahwa kurikulum pesantren masih diminati, atau bahkan lebih dibutuhkan di jaman modern seperti saat ini. Bahkan pada 2019, terdapat 21.521 pesantren dan 3.818.469 santri berdasarkan catatan Departemen Agama Republik Indonesia. Jumlah di atas mengalami kenaikan bahkan sampai empat kali lipatnya daripada 20 tahun sebelumnya, yakni tahun 1985, yang menunjukkan ‘hanya’ terdapat 6.239 pesantren dengan satu juta lebih santri[2].

Salah satu daya tarik pesantren adalah sosok Kyai, sebagai figur pemimpin, pemilik, dan mungkin pendiri pesantren. Awal mula pesantren tentu saja melalui proses perintisan oleh kyai pendiri.

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

[1] Samsul Bahri, *Sejarah Sosial Pendidikan Islam* (Indramayu: Penerbit Adab, 2020), 99.
[2] Pusat Data dan Analisa Tempo, *Indonesia dan Seribu Wajah Pesantren*, (-: TEMPO Publishing, 2019), 15.

Semakin masyhur sosok kyai akan membuat nilai jual pesantren di mata masyarakat semakin tinggi. Masyarakat pun berbondong-bondong menjadi santri, atau menyerahkan anaknya agar menimba ilmu di pesantren dengan harapan akan mendapat ilmu dan barokah dari Kyai. Kyai adalah top figur pesantren dimana masyarakat mempercayakan penyelesaian permasalahan hidup, bertanya sumber referensi, tempat menyelesaikan segala urusan, meminta nasehat, dan juga fatwa[3].

Meskipun pengaruh figur kyai penting, tetapi pesantren tidak boleh terlalu bergantung kepada ketokohan kyai-nya. Persoalan sering terjadi saat sosok Kyai meninggal dunia sehingga regenerasi pun harus dilakukan. Dari sinilah kemudian proses kaderisasi pimpinan itu penting.

Selain kaderisasi pimpinan, kaderisasi yang tak kalah penting adalah kaderisasi pengurus pondok. Sebagaimana yang sudah diketahui khalayak, bahwa dalam mengelola pesantren, Kyai tidak bisa melakukannya sendiri. Karena itu, kyai menyerahkan urusan-urusan manajerial kepada pengurus pesantren. Pesantren modern biasanya memiliki organisasi santri yang berlapis-lapis mulai dari tingkat *gus* atau *ning*, guru senior, guru junior, dan santri sebagai lapisan kepengurusan terakhir. Sistem kepengurusan pun dibentuk sedemikian rupa agar pesantren tidak sampai kehabisan jumlah pengurus. Proses kaderisasi memang membutuhkan penentuan jenis aktifitas dan pembuatan kurikulum yang memberi pengalaman memimpin kepada santri[4].

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

[3] Samsul Bahri, *Sejarah Sosial Pendidikan Islam* (Indramayu: Penerbit Adab, 2020), 102.
[4] Abdul Qodir & Sarbiran, *"Kaderisasi Kepemimpinan Agama Melalui Pondok Pesantren Al-*

Pengurus pesantren bukanlah staf atau pegawai yang terikat kontrak kerja. Bahkan umumnya, pengurus ini tidak diberi gaji karena mengurus pondok pesantren adalah bentuk pengabdian dan balas jasa. Sehingga bukan hal yang aneh jika dalam jajaran kepengurusan pondok terdapat sosok alumni yang berdiam di pondok tersebut hingga berpuluh-puluh tahun. Bahkan di pondok yang sistem suksesi kepemimpinannya tidak berdasarkan hubungan famili, santri senior ini bisa diangkat sebagai pengasuh pondok.

Tidak semua santri mendapatkan kesempatan untuk menjalani peran ini entah karena adanya persyaratan khusus dari pesantren atau memang santri yang bersangkutan lebih memilih untuk menjalani kehidupan di luar lingkup pesantren ketika sudah lulus.

Dalam ilmu kepemimpinan dan manajemen terdapat istilah komitmen organisasi. Priyatma mengutip definisi komitmen organisasi dari Meyer et al. yaitu suatu keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, juga bisa berarti kemauan serta usaha untuk menggunakan segala daya yang dimiliki untuk kepentingan organisasi, juga bisa berarti keinginan yang kuat untuk tetap berperan sebagai anggota organisasi[5]. Derajat komitmen organisasi yang tinggi membuat seseorang ingin tinggal lebih lama dan lebih berpartisipasi

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

Munawir Krapyak Yogyakarta,", Jurnal Penelitian dan Evaluasi, 3, (t.th.: 2000), 141, https://doi.org/10.21831/pep.v2i3.2091

[5] M. Wardianto & Fabiola Hendrati, *"Korelasi Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi Pengurus Pondok Pesantren"*, Persona: Jurnal Psikologi Indonesia Vol.3, 3, (t.t..: September 2014), 272, https://core.ac.uk/download/pdf/229330094.pdf

aktif dalam sebuah organisasi. Sehingga bisa disimpulkan, bahwa derajat komitmen yang tinggi inilah yang membuat seorang santri senior, pengurus, guru, atau karyawan, ingin bertahan lebih lama untuk mengabdikan dirinya di pesantren[6].

Dalam mempertimbangkan siapa yang layak menjabat sebagai pengurus, pihak pesantren telah memiliki tolok ukur yang bisa saja berbeda antara satu pesantren dengan pesantren yang lain. Semua tergantung kebijakan pesantren dan tentunya peran kyai dalam menentukan arah jalannya sistem manajerial di pesantren.

Pondok Pesantren Darul Ihsan dipimpin oleh Drs. K.H. Mulyadi, MM. Berdiri sejak tahun 1995 dan mendapat legalitas formal pada tahun 2000. Dalam kurun waktu tersebut hingga kini, Yayasan dalam naungan pondok ini telah menyelenggarakan pendidikan mulai dari tingkat PAUD hingga Perguruan Tinggi. Data singkat ini peneliti peroleh dari biografi singkat Kyai Mul (panggilan akrab K.H. Mulyadi) yang ditulis oleh Muhammad Arif dengan judul: "Kyai Mulyadi Sosok Kyai Kaderisasi." Yang dimuat dalam Buku '*Figur Guru Inspiratif: Potret Seni Mendidik Ala Guru Nahdlatul Ulama' Jawa Timur.*'

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

Peneliti melakukan wawancara singkat dengan salah satu pengurus pondok, Ustadz Ahmad Taufiq, M.Pd, yang mengungkapkan bahwa dalam beberapa kesempatan di hadapan para guru, Drs. K.H. Mulyadi

---

[6] M. Wardianto & Fabiola Hendrati, *"Korelasi Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi Pengurus Pondok Pesantren"*, Persona: Jurnal Psikologi Indonesia Vol.3, 3, (t.t..: September 2014), 270, https://core.ac.uk/download/pdf/229330094.pdf

menegaskan bahwa *'apapun pendekatan mengajarnya, kita (pondok) tidak boleh meninggalkan kaderisasi'*. Bentuk kaderisasi paling sederhana adalah memberi percepatan bagi santri yang minat dan kompeten dalam sistem belajar tutorial sebaya ketika pembelajaran diniyah.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini fokus kepada peran Pengasuh Pondok Pesantren Darul Ihsan, Drs. K.H. Mulyadi, M.M., Pada Kaderisasi pengurus di lingkungan pesantren asuhan beliau.

Adapun yang menjadi fokus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran Pengasuh pada Kaderisasi pengurus Pondok Pesantren Darul Ihsan dalam hal pendidikan, penugasan, dan keteladanan?
2. Bagaimana dampak peran Pengasuh pada kaderisasi pengurus Pondok Pesantren Darul Ihsan terhadap kader pengurus?

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis peran Pengasuh dalam proses kaderisasi Pengurus Pondok Pesantren Darul Ihsan dalam hal pendidikan, penugasan, dan keteladanan.
2. Untuk menganalisis dampak dari peran Pengasuh dalam proses kaderisasi Pengurus Pondok Pesantren Darul Ihsan terhadap kader

pengurus.

D. Manfaat Penelitian

Pada bagian ini terdapat dua manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini sebagaimana termaktub dalam Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (PPKI) Institut Pesantren KH. Abdul Chalim (IKHAC) tahun 2023. yaitu Manfaat Teoritis dan Manfaat Praktis.

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat secara teoritis, yaitu menambah wawasan terkait peran kepemimpinan Pengasuh Pondok dalam proses kaderisasi pengurus.

2. Manfaat Praktis

   Adapun secara praktis, diharapkan penelitian ini bermanfaat nyata kepada:

   a. Pimpinan Lembaga / Instansi

      Bisa menjadi acuan terkait peran seorang pimpinan dalam mengkader anak didik atau bawahannya menjadi pengurus atau kepanjangan tangan pimpinan dalam mengurus urusan lembaga demi eksistensi lembaganya dari masa ke masa.

   b. Pendidik

      Bisa menjadi acuan dan sumber informasi terkait nilai pentingnya kaderisasi pendidik/peimpin dalam menjawab tantangan zaman dan demi keberlangsungan pendidikan dalam jangka waktu yang Panjang sekaligus informasi terkait peran

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

seorang pemimpin lembaga pendidikan dalam mengkader siswa-siswinya untuk menjadi pengurus lembaga pada nantinya.

c. Peneliti lain.

Sebagai sumber informasi/referensi untuk penelitian yang akan datang khususnya penelitian tentang kepemimpinan dan pengkaderan.

d. Pemerhati Pendidikan

Bisa menjadi tambahan referensi dan kekayaan materi dalam menambah khazanah pendidikan khususnya pendidikan pesantren untuk dilakukan analisis Bersama untuk kepentingan masyarakat yang lebih luas.

E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

Dalam penyusunan proposal tesis ini, dalam hal elaborasi teori, terdapat beberapa temuan penelitian terdahulu yang berkaitan peran seorang tokoh dalam proses kaderisasi yang menjadi dasar penelitian.

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

Pertama adalah penelitian dari Wahyu Kurniawan dan Nur Aini Shofiya Asy'ari di tahun 2019. Fokus penelitian ini adalah pada strategi pemilihan komunikator, pengenalan khalayak, penyusunan dan penyajian pesan, serta pemilihan media. Metode penelitian memakai metode kualitatif deskriptif dengan data yang diperoleh melalui teknik wawancara mendalam *(in depth interview)* dengan obyek penelitian staf kepengasuhan dan seluruh pengurus OPPM Darussalam Gontor. Selain itu, data juga diperoleh melalui observasi dan dokumentasi. Hasil dari

penelitian ini adalah bahwa dalam strategi pemilihan komunikator (pengkader), ada tiga hal yang diperhatikan yaitu kredibilitas komunikator, daya tarik komunikator, dan kekuatan komunikator. Sementara pemilihan khalayak (kader) dengan seleksi ketat melalui riset terkait latar belakang, prestasi, dedikasi, loyalitas, dan tanpa cacat yang kemudian dilanjut dengan musyawarah oleh staf pengasuhan. Perbedaan penelitian Wahyu Kurniawan dan Nur Aini Shofiya Asy'ari ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah tentang fokus penelitian yang lebih mengarah ke strategi kaderisasi daripada peran seorang atau sekelompok tokoh. Subjek penelitian juga tidak melibatkan pengasuh melainkan staf kepengasuhan dan pengurus selaku pelaksana kaderisasi.

Kedua, ada penelitian dari Aep Tata Suryana pada tahun 2019 yang bertujuan untuk mengetahui sistem pengkaderan di pondok modern yang kemudian dirinci menjadi empat tujuan khusus yaitu: (1) Untuk mengetahui perencanaan pengkaderan di pondok, (2) Untuk mengetahui pelaksanaan pengkaderan di pondok terutama pihak yang terlibat dalam pengkaderan, (3) Untuk mengetahui masalah yang dihadapi pimpinan pondok dalam melaksanakan pengkaderan, dan (4) Untuk mengetahui upaya dan peran di masyarakat dalam kaitan pengkaderan melalui penelusuran alumni. Penelitian dari Suryana memakai metode kualitatif dengan studi kasus di dua pesantren modern yaitu Ponpes Modern Al-Ihsan Baleendah Kabupaten Bandung dan Ponpes Modern Darussalam

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

Kasomalang Kabupaten Subang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) perencanaan pengkaderan melalui tahapan keterpaduan mencapai tujuan, pelaksanaan pembelajaran yang berkelanjutan, dan pembentukan loyalitas dan nilai oleh pemimpin pondok; (2) pelaksanaan dilakukan oleh manajerial yang dipimpin oleh Kyai dengan distribusi tugas dan tanggung jawab dipengang oleh bawahan berstatus badal, khadam, mundir, ustadz, dan rais yang semuanya berasal dari satri-santri yang terpilih; (3) Upaya yang dilakukan dan peranan dalam pengkaderan dengan rekrutmen pemimpin dan menugasbelajarkan para kader ke sekolah dalam dan luar negeri, pelatihan, dan penataran semi formal. Perbedaan penelitian Aep Tata Suryana ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah tentang fokus penelitian yang lebih mengarah ke meneliti sistem manajemen pengkaderan secara umum daripada meneliti peran seorang dalam pengkaderan.

Ketiga ada penelitian dari Moch. Taufiq Ridho pada tahun 2011. Tujuan penelitian ini adalah mendisripsikan, menganalisis, dan memberikan makna terhadap: (1) perencanaan kaderisasi (2) pelaksanaan kaderisasi, dan (3) evaluasi kaderisasi sebagai bagian dari pola pengelolaan pesantren Maslakul Huda. Penelitian menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan sumber data yang diperoleh secara berkesinambungan (*snowball)* melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Desain penelitian ini adalah studi kasus. Hasil peneitian ini menunjukkan bahwa perencanaan kaderisasi ditetapkan pada sidang

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

pengurus santri untuk memilih dewan presidium. Pelaksanaan perumusan program kerja meliputi kegiatan rutin harian, mingguan, bulanan, empat bulanan, dan tahunan. Evaluasi bisa bersifat spontan atau insidentil, tetapi secara mekanis, evaluasi rutin dilakukan secara berkesinamungan dan periodik selama periode kepengurusan. Perbedaan penelitian Moch Taufiq Ridho ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah tentang fokus penelitian yang lebih mengarah ke meneliti sistem pengkaderan secara umum daripada meneliti peran seseorang dalam pengkaderan.

Keempat, penelitian dari Musleh Wahid dan Islahuddin tahun 2021 yang berfokus pada dua hal, yaitu bagaimana pelaksanaan pendidikan kader di Lembaga Kaderisasi Imam dan Dai (eLKID) dan bagaimana peran ustadz dalam pendidikan kader di lembaga tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus dengan teknik pemerolehan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa ada dua strategi sebelum santri dididik menjadi kader, yaitu (1) melakukan rekrutmen calon santri yang akan dijadikan kader dengan selektif, dan (2) membuat konsep pendidikan secara penuh dalam pendampingan dan pengawasan ustadz. Adapun peranan ustadz dalam pengkaderan sangat intens karena selama 24 jam para ustadz melakukan pendampingan dan bimbingan kepada para santri calon kader. Perbedaan penelitian Musleh Wahid dan Islahuddin ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah tentang

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

fokus penelitian yang lebih mengarah ke meneliti peran ustadz (guru) dalam pengkaderan dari pada peran pengasuh. Selain itu, pengkaderan dalam penelitian adalah pengkaderan santri untuk menjadi dai dan imam, bukan sebagai pengurus pondok.

Di bawah ini, peneliti secara jelas akan melakukan tabulasi untuk mengontras posisi judul peneliti dengan penelitian terdahulu di atas baik dari segi persamaan dan perbedaannya:

Tabel 1.1: Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

No.	**Nama, Judul, dan Tahun Penelitian**	**Persamaan**	**Perbedaan**	**Orientasi Penelitian**
1.	Wahyu Kurniawan dan Nur Aini Shofiya Asy'ari, "Strategi Komunikasi OPPM Darussalam Gontor dalam Melaksanakan Kaderisasi", 2019 (Jurnal)	Mengkaji tentang kaderisasi pengurus OPPM (Organisasi Pondok Pesantren Modern) melalui penelitian kualitatif	1) Tidak fokus terhadap peran pengasuh melainkan pada strategi komunikasi OPPM Pada Kaderisasi 2) Perbedaan subjek penelitian 3) Perbedaan lokasi penelitian	Peran Pengasuh Pada Kaderisasi pengurus pondok
2.	Aep Tata Suryana, "Sistem Manajemen Pengkaderan di Pondok Pesantren", 2019 (Jurnal)	Mengkaji tentang kaderisasi dalam lingkup pondok pesantren dengan peran pemimpin pesantren	1) Fokus penelitian tidak terhadap peran pengasuh melainkan meneliti kelemahan pengkaderan	

UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM

No.	Nama, Judul, dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orientasi Penelitian
		sebagai sorotan dalam kerangka berfikir. Penelitian ini juga merupakan penelitian kualitatif.	dan kepemimpinan di 2 pondok lokasi penelitian 2) Perbedaan lokasi penelitian	
3.	Moch. Taufiq Ridho, "Sistem Pengkaderan Berorganisasi Santri: Studi Kasus di Pesantren Maslakul Huda Kajen Margoyoso Pati Jawa Tengah", 2011 (Jurnal)	Mengkaji tentang kaderisasi dalam lingkup pondok pesantren dengan salah satu pembahasannya mencakup peran pemimpin pesantren. Penelitian ini juga merupakan penelitian kualitatif.	1) Tidak fokus terhadap peran pengasuh secara khusus melainkan pada sistem pengkaderan berorganisasi santri 2) Perbedaan lokasi penelitian	
4.	Musleh Wahid dan Islahuddin, "Kaderisasi Ulama Pada Islamic Center Wadi Mubarok Megamendung Bogor (Elkid)", 2021 (Jurnal)	Mengkaji tentang kaderisasi dalam lingkup pesantren dengan menggunakan penelitian kualitatif	1) Tidak membahas peran pengasuh pondok, melainkan lebih cenderung membahas peran ustadz (guru) dalam proses kaderisasi 2) Tidak membahas kaderisasi pengurus	

UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM

No.	Nama, Judul, dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orientasi Penelitian
			melainkan kaderisasi ulama 3) Perbedaan lokasi penelitian	

Perbandingan penelitian ini dengan empat penelitian terdahulu di atas mengungkapkan bahwa terdapat persamaan mendasar, yakni kesamaan dalam pemilihan tema kaderisasi dalam lingkup pondok pesantren. Kesamaan lainnya terletak pada metode penelitian yang semuanya memilih pendekatan kualitatif.

Perbedaan paling besar antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang disampaikan sebelumnya adalah terletak pada fokus penelitiannya, dimana tidak ditemukan fokus penelitian terhadap peran pengasuh secara khusus dalam proses kaderisasi pengurus pondok pesantren. Sehingga, keterbaruan penelitian ini bahwa penelitian ini meneliti tentang peran pengasuh pada kaderisasi pengurus di pesantren Darul Ihsan Menganti.

UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM

F. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman terhadap judul penelitian, maka peneliti mendefenisikan beberapa istilah kunci yang terdapat pada judul penelitian tersebut.

1. Peran Pengasuh

Peran adalah tindakan pengasuh yang tercermin dalam melakukan kewajiban dan haknya sebagai pengasuh. Serta tindakan pengasuh dalam menjalankan kekuasaan atau wewenang yang dipegang seperti peran secara langsung maupun memutuskan kebijakan.

Maksud dari pengasuh dalam penelitian ini adalah pengasuh pondok pesantren Darul Ihsan Menganti, Drs. K.H. Mulyadi, M.M. Sehingga, istilah peran pengasuh di penelitian ini mengacu pada tindakan yang diambil oleh Drs. K.H. Mulyadi, M.M. dalam pemenuhan kewajiban dan hak beliau sebagai pengasuh, termasuk dalam menjalankan kekuasaan atau wewenang beliau, baik berupa perkataan dan perbuatan secara langsung maupun penetapan kebijakan terkait Pondok Pesantren Darul Ihsan Menganti.

2. Kaderisasi Pengurus Pondok

Kaderisasi adalah proses, cara, perbuatan mendidik atau membentuk seseorang menjadi kader. Pengurus Pondok yang dimaksud adalah Pengurus Pondok Pesantren Darul Ihsan Menganti mulai dari yang berstatus sebagai santri, mahasantri, hingga *ustadz/ustadzah*.

Sehingga proses kaderisasi pengurus pondok berarti proses mendidik kader yang diharapkan akan memegang peranan penting dalam kepengurusan Pondok Pesantren Darul Ihsan Menganti di masa yang akan datang.

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM



UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM