BAB VI

PENUTUP

A. Simpulan

Penelitian terhadap peran pengasuh (Drs. K.H. Mulyadi, M.M.) pada kaderisasi pengurus Pondok Pesantren Darul Ihsan menunjukkan beberapa hal terkait peran K.H. Mulyadi selaku pimpinan sebuah pesantren yang tak lepas dari bagaimana beliau memenej sistem kaderisasi agar apa yang menjadi cita-cita beliau dan cita-cita lembaga dapat tercapai.

Pertama, terkait peran beliau dalam Kaderisasi Pengurus Pondok. Sejak awal, K.H. Mulyadi memberikan pondasi kaderisasi dengan kurikulum khidmah di masa rintisan dimana para kader periode awal diajari untuk mengabdi dengan cara mengurus ternak milik K.H. Mulyadi agar kader dapat menduplikasi sikap kerja keras, peka, cekatan, dan ketulusan yang merupakan nilai yang diteladani oleh K.H. Mulyadi sebagai bekal perjuangannya. Sehingga kader generasi awal siap mengemban amanah sebagai pengkader generasi setelahnya. Berdirinya STAI kemudian menopang kaderisasi yang sudah berjalan karena kader yang telah mengenyam perguruan tinggi memiliki kompetensi untuk menjadi *'Agent Of Change'* di tengah masyarakat. Kaderisasi kemudian terus berlanjut dengan memanfaatkan lembaga pendidikan formal yang perlahan berdiri, dengan wadah latihan berorganisasi bernama OSDI yang pengurusnya terdiri dari santri tingkat SLTP, SLTA, sampai Perguruan Tinggi. Untuk membina kader yang ada di OSDI, ada

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

organisasi khusus para ustadz yang bernama MPO. Sedangkan kader-kader generasi awal terus membina yang lebih muda dan dipersatukan oleh K.H. Mulyadi lewat perkumpulan bernama ‘Saudara Empat’ dan ‘Saudara Tujuh’. Kader senior yang tinggal di luar namun masih memiliki ikatan silaturahim yang kuat dengan pondok diikat dengan sebutan ‘keluarga jauh’. Semua yang disebutkan terlibat langsung dalam proses kaderisasi.

Pendidikan kader dilakukan melalui pendidikan formal, pendidikan diniyah, dan kurikulum khidmah dengan didukung program-program seperti diklat, pelatihan, dan program kemitraan dengan pondok lain.

Hampir semua langkah dalam pengelolaan melibatkan unsur musyawarah, bahkan dalam membuat keputusan pun K.H. Mulyadi menggunakan musyawarah secara kolektif bersama keluarga, ‘Saudara Tujuh’ atau ‘Saudara Empat’, MPO, hingga koordinator tiap level keorganisasian. Dengan bentuk partisipasi yang sifatnya kombinasi antara partisipasi langsung maupun pendelegasian wewenang dalam mendidik, membimbing, dan pemberian tugas dan wewenang dalam kaderisasi.

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

Kualitas kader ditempa dengan menanamkan karakter peka, cekatan, cinta ilmu, tanggung jawab terhadap tugas, sungguh-sungguh, dan ketaatan selain dengan menanamkan nilai kepesantrenan seperti panca jiwa pondok dan syi’ir empat pilar: niat, yakin, syukur, ikhlas. Kualitas juga ditempa dengan merutinkan pertemuan seperti musyawarah dimana dalam musyawarah tersebut, K.H. Mulyadi sering melemparkan ide dan gagasan dengan tidak rinci, agar kader juga berlatih olah pikirnya untuk menerjemahkan gagasan

K.H. Mulyadi menjadi langkah kongkrit karena merekalah eksekutor di lapangan. Kualitas juga ditempa dengan mengikutkan kader pelatihan, membantu pembiayaan kader yang ingin melanjutkan studi, hingga praktik lewat kegiatan khidmah di berbagai bidang sebagaimana K.H. Mulyadi mementingkan ilmu hal (praktik) daripada sekedar teori.

Komunikasi yang intens dan kontinyu baik langsung seperti rapat, sowan, dan sebagainya, juga komunikasi jarak jauh seperti lewat grup WA adalah cara beliau monitoring dan evaluasi. Selain itu, komunikasi bagi beliau merupakan cara untuk menanamkan persaudaraan dan meningkatkan kekompakan para kader. Komunikasi tanpa jarak adalah strategi beliau dalam membangun keakraban antara beliau dengan para kader. Sehingga dari banyaknya kesempatan berkomunikasi, kader pun bisa melihat keteladanan-keteladanan dari beliau dan menginternalisasikan keteladanan tersebut ke dalam dirinya.

Kedua, terkait dampak dari peran beliau pada kaderisasi terhadap kader pengurus, dibagi menjadi dampak terhadap pembentukan karakter, watak, motivasi untuk meniru, serta motivasi untuk melanjutkan visi perjuangan K.H. Mulyadi dalam diri kader. Misalnya karakter untuk gerak cepat, perasaan memiliki tanggung jawab, kepuasan kinerja, inspirasi untuk mengikuti visi beliau dalam berjuang, serta inspirasi untuk meniru tingkah laku beliau mulai dari cara komunikasi, cara menampilkan diri, perilaku kecintaan terhadap ilmu dan ulama', serta kecekatan dan kerja keras beliau dalam menjalankan peran sebagai pengasuh Pondok Pesantren.

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

B. Implikasi

1. Secara Teoritis

   Hasil penelitian diharapakan bisa memberikan wawasan baru perihal peran seorang pemimpin dalam kaderisasi, khususnya kaderisasi Pengurus Pondok Pesantren melalui pendidikan, penugasan, dan keteladanan sehingga memunculkan ide untuk mengembangkan penelitian terkait pendekatan-pendekatan lain dalam pengkaderan di lingkup pendidikan islam khususnya pesantren.

2. Secara Praktis

   a. Universitas KH Abdul Chalim

      Sebagai tolok ukur penilaian atas kompetensi keilmuan mahasiswa program magister dalam mengimplementasikan ilmu dan disiplin ilmu yang didapat selama proses perkuliahan..

   b. Pengasuh dan pihak Pondok Pesantren Darul Ihsan Menganti

      Sebagai masukan dan pendorong bagi Pondok Pesantren Darul Ihsan untuk secara kontinyu berusaha meningkatkan kualitas pesantren dalam segala hal khususnya manajemen kaderisasi.

   c. 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 seorang pemimpin lembaga pendidikan dalam

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

mengkader siswa-siswinya untuk menjadi pengurus lembaga pada nantinya.

d. Peneliti lain.

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

e. 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.

C. Saran

Peneliti dalam seksi ini akan menyampaikan beberapa saran yang peneliti harapkan bisa meningkatkan kualitas pengkaderan di Pondok Pesantren Darul Ihsan Menganti.

1. Kaderisasi adalah bagian hidup dari K.H. Mulyadi semenjak beliau kecil hingga masa beliau mengembangkan Pondok Pesantren Darul Ihsan, sehingga akan sangat berguna bagi para kader masa depan jika ada dokumentasi berupa otobiografi dan pemikiran-pemikiran beliau agar dibaca dan menjadi motivasi untuk generasi berikutnya.
2. Menambah jenis keorganisasian supaya tidak bertumpu pada organisasi santri intra pesantren saja, contoh membentuk organisasi daerah,

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

kelompok-kelompok minat ekstrakurikuler, organisasi asrama dari santri, dan sebagainya.

3. Kader pengurus melakukan penelitian lebih lanjut dengan tema kaderisasi di pesantren karena tentu akan menambah wawasan dan menambah kecintaan kepada instansi/lembaga.

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM