

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pesantren adalah institusi pendidikan Islam yang memiliki peranan penting dalam membentuk individu yang beriman, berakhlak, disiplin, mandiri, serta siap untuk mengabdikan kepada agama, masyarakat, dan lembaga. Sebagai lembaga pendidikan yang berbasis asrama, pesantren tidak hanya fokus pada penyelenggaraan pembelajaran formal tetapi juga menciptakan sistem kehidupan yang mengintegrasikan pendidikan, pengembangan karakter, pengasuhan, kepemimpinan, tanggung jawab, dan pengabdian. Dalam lingkungan pesantren, santri dilatih tidak hanya untuk memahami ilmu agama tetapi juga untuk hidup teratur, menjalankan amanah, mengelola diri sendiri, berkolaborasi dengan orang lain, dan berkontribusi pada keberlangsungan sistem pesantren.¹

Salah satu ciri khas pesantren adalah tradisi pengabdian. Dalam konteks pesantren, pengabdian berfungsi sebagai mekanisme kaderisasi yang unik dan berkelanjutan. Tradisi ini menciptakan kesempatan bagi santri dan alumni untuk menerapkan ilmu mereka secara praktis melalui pengelolaan aktivitas sehari-hari dan organisasi lembaga. Nilai-nilai penting seperti loyalitas, keteladanan, dan keikhlasan terbentuk dengan kuat secara sosiologis ketika mereka terlibat langsung dalam merawat dan mengembangkan sistem pendidikan di pesantren tersebut.²

Dari perspektif manajemen pendidikan Islam, program pengabdian berperan sebagai sarana strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk memastikan keberlangsungan hidup dan kesinambungan

¹ M. S. Nugraha, "Penerapan Fungsi Dasar Manajemen Pendidikan Islam Dalam Manajemen Berbasis Teknologi Di Pesantren Modern," *Hijri: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 13, no. 1 (2024): 45–58.

² F. K. Nurjaman, U., & Fatkhulloh, "Implementasi Visi Pendidikan Berbasis Agama, Filsafat, Psikologi, dan Sosiologi di Lembaga Pendidikan Islam," *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan* 16, no. 3 (2022): 936–50.

organisasi pesantren.³ Komponen fisik seperti kurikulum, santri, dan sarana prasarana tidak akan berfungsi secara optimal tanpa adanya dukungan dari karyawan internal yang mengerti prinsip dan budaya organisasi.⁴ Diharapkan bahwa proses internalisasi ini dapat memfasilitasi para kader untuk menjaga dan mengimplementasikan visi perjuangan lembaga secara menyeluruh dan berkelanjutan. Oleh karena itu, analisis terhadap program pengabdian kaderisasi menjadi sangat penting, karena berperan langsung dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan kelembagaan, sistem pengasuhan, serta regenerasi kepemimpinan yang terencana.

Prinsip pengabdian dan kaderisasi dalam pesantren sejalan dengan ajaran Islam tentang amanah dan tanggung jawab. Allah Swt. berfirman

Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman dalam Q.S. An-Nisa ayat 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
(النِّسَاءُ [4]:58)

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (An-Nisā' [4]:58)⁵

Ayat tersebut menekankan pentingnya penyerahan dan pelaksanaan amanah dengan cara yang tepat, adil, dan bertanggung jawab. Hasbiyallah menjelaskan bahwa perkembangan moral dan disiplin seorang kader di pesantren tidak terjadi secara tiba-tiba; sebaliknya, hal ini perlu dikembangkan melalui proses kaderisasi pengabdian yang terencana. Tujuan dari proses pembinaan ini adalah untuk melahirkan generasi pengasuh dan pembina yang tidak hanya memiliki kemampuan manajerial, tetapi juga kesadaran spiritual

³ Dian Dian et al., “Analisis kebijakan pendidikan: Kajian aplikatif pendidikan Islam di Indonesia” (Farha Pustaka, 2020).

⁴ Ana Maryana, Irawan, dan Ujang Nurjaman, “From Correlation to Context: Evaluating Quantitative Research Practices in Islamic Education,” *Managere: Indonesian Journal of Educational Management* 7, no. 3 (2025): 327–36, <https://doi.org/10.52627/managere.v7i3.871>.

⁵ Qur'an Kemenag Kementerian Agama Republik Indonesia, “Q.S. An-Nisā' [4]: 58,” diakses 23 Juni 2026, o.id/quran/per-ayat/surah/4?from=58&to=58.

yang mendalam dalam memenuhi amanah serta mempertanggungjawabkan otoritas kepemimpinan yang diberikan oleh lembaga.⁶

Hal tersebut juga dikuatkan oleh hadis Rasulullah saw. yang menyatakan bahwa setiap orang adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya.

حَدَّثَنَا أَبُو التُّعْمَانِ حَدَّثَنَا حَمَّادُ بْنُ زَيْدٍ عَنْ أَيُّوبَ عَنْ نَافِعٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ فَالْإِمَامُ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ زَوْجِهَا وَهِيَ مَسْئُولَةٌ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ إِلَّا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ

(البخاري: ٤٧٨٩)

Telah menceritakan kepada kami [Abu Nu'man] Telah menceritakan kepada kami [Hammad bin Zaid] dari [Ayyub] dari [Nafi'] dari [Abdullah] ia berkata; Nabi SAW bersabda: "Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawabannya. Seorang laki-laki adalah pemimpin atas keluarganya dan ia akan dimintai pertanggungjawabannya. Seorang wanita adalah pemimpin atas rumah suaminya, dan ia pun akan dimintai pertanggungjawabannya. Dan seorang budak juga pemimpin atas atas harta tuannya dan ia juga akan dimintai pertanggungjawabannya. Sungguh setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawabannya. (Al Bukhory : 4789)⁷

Hadis ini berkaitan erat dengan kehidupan di pesantren, di mana para pengurus, petugas, pengasuh, pengelola kamar, dan organisasi santri melaksanakan peran kepemimpinan mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Mereka bukan hanya sekadar pelaksana aturan, tetapi juga berfungsi sebagai teladan, pembimbing, pengarah, dan penjaga nilai-nilai yang ada di pesantren. Oleh karena itu, penting bagi proses kaderisasi untuk mempersiapkan individu-individu yang mampu menjalankan amanah tersebut dengan penuh tanggung jawab.⁸

⁶ H. Hasbiyallah, *Hadis Tarbawi: Reorientasi Nilai-Nilai Pendidikan Karakter Berbasis Tradisi Islam* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2020).

⁷ Abu Abdullah Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, "Ṣaḥīḥ al-Bukhārī, no. 4789," diakses 23 Juni 2026, <https://kitabhadis.com/sahih-bukhari/4789>.

⁸ Zakiyah Zakiyah, Safitri Mukarromah, dan Kusno Kusno, "Kaderisasi Melalui Peningkatan Religiusitas di Panti Asuhan Putri Muhammadiyah Purwokerto," *Jurnal Literasi Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat* 2, no. 1 (2023): 35–46.

Pesantren Modern Robithoh Ciparay di Kabupaten Bandung adalah sebuah lembaga pendidikan yang berupaya mengembangkan sistem pendidikan, pembinaan, pengasuhan, dan kaderisasi melalui pengalaman hidup di pesantren yang komprehensif. Dalam kerangka pesantren modern ini, pengabdian dianggap sebagai elemen krusial karena lembaga tersebut memerlukan sumber daya manusia internal yang tidak hanya memahami regulasi institusi, tetapi juga memiliki keselarasan nilai-nilai, pengalaman dalam organisasi, kemampuan dalam membimbing santri, serta keinginan untuk melayani.⁹ Program kaderisasi pengabdian berfungsi sebagai platform bagi para kader untuk mempelajari pengelolaan tanggung jawab, memberikan dukungan dalam pengasuhan, mendampingi santri, melaksanakan berbagai kegiatan, serta memahami dinamika yang ada dalam lembaga pesantren.¹⁰

Kehidupan pesantren di Pesantren Modern Robithoh Ciparay menunjukkan bahwa pengurus dan staf yang mampu memberikan pembinaan santri secara berkelanjutan diperlukan. Data santri putri tahun 2026–2027 menunjukkan bahwa santri putri berjumlah 83 orang dan tersebar di beberapa kamar: Zuhroh, Zahirah, Zafirah, Zayyinah, Zharifah 1, dan Zharifah 2. Data ini menunjukkan bahwa pengawasan, pendampingan, pembinaan, koordinasi, dan kehadiran pengurus yang siap untuk menjalankan tugas harian pesantren.¹¹ Perhatikan tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1 Data Awal Santri Putri
Pesantren Modern Robithoh Ciparay Tahun 2026–2027

No.	Nama Kamar	Jumlah Santri
1	Zuhroh	23
2	Zahirah	17
3	Zafirah	8
4	Zayyinah	21
5	Zharifah 1	7
6	Zharifah 2	7
	Jumlah	83

Sumber: Diolah peneliti dari dokumen internal Pesantren Modern Robithoh Ciparay, 2026.

⁹ Hesti Kusumaningrum et al., “Resiliensi Pesantren melalui Integrasi Nilai-nilai Islam dalam Manajemen Modern di Pondok Pesantren,” *Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman* 15, no. 1 (2025): 23–38.

¹⁰ I. Irawan, *Manajemen Strategis dan Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2021).

¹¹ Abdul Khamid dan Muhammad Nur Hadi, “Strategi Pengurus Asrama A Dalam Membentuk Karakter Mandiri Santri Di Pondok Pesantren Ngalah,” *Al-Abshor: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 2, no. 3 (2025): 317–28.

Data menunjukkan bahwa pengabdian kaderisasi tidak boleh dianggap sebagai kegiatan tambahan; sebaliknya, itu harus dianggap sebagai kebutuhan kelembagaan. Seluruh operasi pesantren, mulai dari sistem kamar, pengondisian bahasa, pembiasaan ibadah, hingga penegakan disiplin dan keamanan, bergantung pada kinerja pengurus harian.¹² Pengurus yang mengabdikan diri tidak cukup hanya hadir secara fisik; mereka juga harus mampu melakukan pembinaan secara aktif. Dalam struktur pesantren, para pengabdian ini berfungsi sebagai sumber daya manusia utama yang mengatur pengasuhan dan memastikan bahwa seluruh regulasi kelembagaan diterapkan dengan baik.¹³

Selain itu, temuan awal penelitian menunjukkan bahwa pengurus pengabdian menghadapi masalah rangkap jabatan atau rangkap amanah. Pengurus bertanggung jawab atas lebih dari satu fungsi kelembagaan. Misalnya, pengurus pengabdian berfungsi sebagai bendahara pusat, staf KMI berfungsi sebagai bagian ta'mir masjid, dan bagian kesehatan bertanggung jawab atas perpustakaan dan kebersihan. Fenomena ini menunjukkan bahwa pesantren menghadapi masalah dengan sumber daya manusia yang konsisten, pembagian tugas, dan ketersediaan karyawan yang berdedikasi.

Tabel 1.2 berikut menunjukkan temuan awal penelitian yang menunjukkan adanya masalah rangkap jabatan atau rangkap amanah:

**Tabel 1. 2 Indikasi Rangkap Amanah
Pengurus Pengabdian Pesantren Modern Robithoh Ciparay**

No.	Level Kepengurusan	Bentuk Rangkap Amanah
1	Pengurus/Pengabdian	Pengasuhan merangkap bendahara pusat
2	Pengurus/Pengabdian	Staf KMI merangkap bagian ta'mir masjid
3	Pengurus/Pengabdian	Bagian kesehatan merangkap kebersihan dan perpustakaan
4	Pengurus/Pengabdian	Bagian mobikori dengan olahraga
5	Pengurus/Pengabdian	Bagian koperasi dan Bigmart
6	Pengurus/Pengabdian	Bagian dapur dan kesenian
7	Pengurus/Pengabdian	Bagian Ziswaf dan IT pondok

Sumber: Diolah peneliti dari dokumen struktur kepengurusan Pesantren Modern Robithoh Ciparay, 2026.

¹² M Aziz Mustofa dan Aida Arini, "Strategi Pengurus Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Santri di Pondok Pesantren Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang," *Millatuna: Jurnal Studi Islam* 2, no. 04 (2025): 41–52.

¹³ Mulyawan Safwandi, "Metode Perencanaan Pendidikan Islam yang Efektif dalam Menghadapi Tantangan Era Digital," *JIEM (Journal of Islamic Education Management)* 8, no. 1 (2024): 48–53.

Fenomena rangkap amanah dalam pengelolaan kepengurusan menjadi titik penting yang menunjukkan bahwa penelitian ini sangat penting. Tumpang tindih tugas adalah indikator penting dari kebutuhan sistem pengabdian kaderisasi yang lebih terencana, terarah, dan berkelanjutan. Ini lebih dari sekadar masalah teknis dalam pembagian kerja.¹⁴ Institusi pesantren harus memastikan bahwa seluruh siklus manajemen kader, mulai dari pemilihan, pembinaan, penempatan, pendampingan, hingga evaluasi, berjalan dengan matang dan akuntabel, bahkan jika seorang pengurus pengabdian harus memikul banyak tanggung jawab sekaligus. Kegagalan untuk membuat sistem kaderisasi yang memadai ini berpotensi menyebabkan overload beban kerja, pembagian fokus, masalah koordinasi, dan penurunan kualitas pembinaan santri secara keseluruhan.¹⁵

Namun, rangkap amanah tidak selalu berarti hal yang buruk. Apabila digunakan secara proporsional, itu bisa menjadi tempat untuk belajar manajemen di pesantren. Pengurus pengabdian dapat belajar membagi prioritas, mengatur waktu, berkomunikasi, mengambil keputusan, menyelesaikan masalah, dan bertanggung jawab atas beberapa tugas. Akan tetapi, peluang pembelajaran hanya dapat meningkat jika pengabdian kaderisasi didukung oleh arahan yang jelas, pendampingan dari pimpinan atau pengasuhan, pembagian tugas yang logis, dan evaluasi yang konsisten.¹⁶

Oleh karena itu, program pengabdian kaderisasi harus dilihat sebagai program pengembangan sumber daya manusia pesantren, bukan hanya sebagai tradisi. Perencanaan kebutuhan kader, pemilihan pengabdian, pembinaan nilai, penugasan, pendampingan, pelaksanaan pengabdian, dan evaluasi tugas yang dijalankan adalah semua bagian dari program ini. Dalam manajemen pendidikan, proses tersebut terkait erat dengan tugas-tugas yang berkaitan

¹⁴ Hasbiyallah, Siti Nabilah, dan Nisa Hasanah, "Implementasi Fungsi Perencanaan Pendidikan Karakter Santri Melalui Peran Asatidz di Pesantren Modern Daarul 'Uluum Lido," *Ngaji: Jurnal Pendidikan Islam* 3 1 (2023): 25–34.

¹⁵ Nugraha, "Penerapan Fungsi Dasar Manajemen Pendidikan Islam Dalam Manajemen Berbasis Teknologi Di Pesantren Modern."

¹⁶ B. Nurdin, N., & Badrudin, "Manajemen Program Tahfidz Al-Quran," *Jurnal Isema : Islamic Educational Management* 3, no. 2 (2018): 220–34.

dengan manajemen sumber daya manusia, seperti perencanaan, pengembangan, penempatan, pengelolaan kinerja, dan evaluasi.¹⁷

Dalam penelitian ini, teori manajemen sumber daya manusia yang relevan dari Gary Dessler digunakan sebagai alat analisis karena memandang pengelolaan sumber daya manusia sebagai proses memperoleh, melatih, menilai, mengembangkan, dan mengelola tenaga kerja dalam organisasi. Dalam konteks pesantren, teori tersebut dapat digunakan untuk membaca bagaimana pesantren merencanakan kebutuhan kader pengabdian, membina calon pengabdian, menempatkan mereka pada tugas tertentu, mengawasi pelaksanaan tugas, dan mengevaluasi kontribusi mereka terhadap keberlangsungan lembaga. Meskipun demikian, teori Dessler tidak digunakan secara eksplisit dalam konteks organisasi bisnis; sebaliknya, dia digunakan dalam konteks nilai-nilai pesantren seperti pengabdian, amanah, keikhlasan, keteladanan, musyawarah, dan tanggung jawab.¹⁸

Kontekstualisasi ini penting karena pengabdian kaderisasi di pesantren mencakup bidang yang lebih luas daripada pelatihan SDM di perusahaan umum. Pengabdian tidak hanya berfokus pada produktivitas kerja; itu juga membangun karakter, kesetiaan, iman, dan kesadaran berkhidmat. Kader yang mengabdikan tidak hanya belajar melaksanakan tugas, tetapi mereka juga belajar arti amanah, mengendalikan diri, melayani santri, mempertahankan prinsip pesantren, dan mempertahankan tradisi kelembagaan. Oleh karena itu, pengabdian kaderisasi harus dianalisis dengan memadukan teori manajemen sumber daya manusia dengan prinsip-prinsip manajemen pendidikan Islam.¹⁹

¹⁷ N. Hasbiyallah, H., Nabilah, S., & Hasanah, "Implementasi fungsi perencanaan pendidikan karakter santri melalui peran asatidz di Pesantren Modern Daarul 'Uluum Lido," *Ngaji: Jurnal Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2023): 25–34.

¹⁸ T. Kurniawati, "Implementasi Manajemen Nilai-Nilai Karakter Berbasis Karakter Pesantren di Lembaga Pendidikan," *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 5, no. 1 (2020).

¹⁹ H. Khoiruddin, "Integrasi Nilai-Nilai Religiusitas dalam Pengembangan Mutu Kelembagaan di Pondok Pesantren," *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 4, no. 2 (2019).

Program pengabdian kaderisasi menjadi semakin penting untuk Pesantren Modern Robithoh Ciparay karena kebutuhan untuk menjaga keberlanjutan pengurus dan pembinaan santri. Proses kaderisasi perlu direncanakan secara lebih sistematis karena keterbatasan sumber daya manusia, kebutuhan untuk membagi tugas, dan adanya rangkap amanah. Apabila dilaksanakan dengan perencanaan yang jelas, pembinaan yang terarah, penugasan yang proporsional, pendampingan yang berkelanjutan, dan evaluasi yang konsisten, program pengabdian dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

Kajian Terkait "*Implementasi Program Pengabdian Kaderisasi Di Pesantren Modern Robithoh Ciparay Kabupaten Bandung*" Merupakan Tujuan Penelitian Penting. Fokus penelitian adalah rencana dan pelaksanaan program, serta bagaimana kontribusinya terhadap penguatan karyawan pesantren. Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara kualitatif proses, praktik, makna, dan kontribusi pengabdian kaderisasi dalam pengembangan sumber daya manusia pesantren daripada mengukur pengaruh statistik.²⁰

Oleh karena itu, diharapkan bahwa penelitian ini akan membantu mengembangkan penelitian tentang manajemen pendidikan Islam, khususnya tentang manajemen sumber daya manusia di pesantren.²¹ Secara praktis, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan refleksi bagi Pesantren Modern Robithoh Ciparay untuk memperkuat program pengabdian kaderisasi sebagai sarana pembinaan kader, memperkuat sistem kepengurusan, mengurangi ketimpangan beban tugas, dan memastikan keberlanjutan lembaga pesantren.

²⁰ Riswandha Ipinu Nawawi, Usi Elistatia, dan Eti Hadiati, "Optimalisasi Pengelolaan SDM Pondok Pesantren: Tantangan dan Solusi," *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam* 8, no. 2 (2025): 616–25.

²¹ Eka Anisa, Syafira Robiatul Adawiyah, dan Zaini Fadli Robbi, "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Keberhasilan Lembaga Pendidikan Islam: Kajian Literatur pada Madrasah dan Pesantren," *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 1 (2026): 124–37.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada aspek perumusan, implementasi, dan evaluasi program sebagai berikut:

1. Bagaimana perumusan program pengabdian kaderisasi di Pesantren Modern Robithoh Ciparay Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana implementasi program pengabdian kaderisasi di Pesantren Modern Robithoh Ciparay Kabupaten Bandung?
3. Bagaimana evaluasi program pengabdian kaderisasi di Pesantren Modern Robithoh Ciparay Kabupaten Bandung?

C. Tujuan Penelitian

1. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:
2. Untuk menganalisis perumusan program pengabdian kaderisasi di Pesantren Modern Robithoh Ciparay Kabupaten Bandung.
3. Untuk menganalisis implementasi program pengabdian kaderisasi di Pesantren Modern Robithoh Ciparay Kabupaten Bandung.
4. Untuk menganalisis evaluasi program pengabdian kaderisasi di Pesantren Modern Robithoh Ciparay Kabupaten Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoretis dan praktis sebagai berikut.

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat membantu mengembangkan penelitian tentang manajemen pendidikan Islam, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia pesantren. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat pemahaman kita tentang program pengabdian kaderisasi sebagai proses penyiapan, pembinaan, penugasan, pendampingan, dan evaluasi kader pengabdian dalam lingkungan pesantren. Pengabdian tidak hanya dianggap sebagai cara alumni atau santri membantu pesantren; itu juga merupakan proses pengembangan sumber

daya manusia yang didasarkan pada prinsip-prinsip seperti integritas, amanah, keteladanan, tanggung jawab, dan keberlanjutan institusi.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak.

- a. Penelitian ini dapat membantu pesantren modern Robithoh Ciparay berpikir tentang bagaimana merancang, menerapkan, dan mengevaluasi program pengabdian kaderisasi agar lebih sistematis, terarah, dan sesuai dengan kebutuhan kader.
- b. Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan pesantren dan unsur pengasuhan dalam mengatur pembinaan, penugasan, pendampingan, pembagian amanah, dan evaluasi pengurus pengabdian.
- c. Penelitian ini dapat membantu pengurus pengabdian memahami bahwa pengabdian mencakup pelaksanaan tugas kelembagaan serta proses pembentukan kader, latihan tanggung jawab, penguatan amanah, dan pembelajaran manajerial dalam kehidupan pesantren.
- d. Penelitian ini dapat menjadi rujukan awal untuk studi tentang manajemen sumber daya manusia pesantren, pengabdian kaderisasi, regenerasi pengurus, dan keberlanjutan institusi pendidikan Islam berbasis pesantren untuk peneliti berikutnya.

E. Batasan Penelitian

Batasan penelitian dibuat untuk menjaga fokus penelitian dan mencegah diskusi melebar di luar topik yang telah ditetapkan. Studi ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana program pengabdian kaderisasi dilaksanakan di Pesantren Modern Robithoh Ciparay di Kabupaten Bandung. Penelitian ini memfokuskan pada aspek perumusan program, pelaksanaannya, dan evaluasinya. Dengan batasan penelitian, analisis yang dilakukan diharapkan lebih mendalam, terarah, dan relevan dengan Manajemen Pendidikan Islam.

1. Objek Kajian

Penelitian ini berfokus pada program pengabdian kaderisasi di Pesantren Modern Robithoh Ciparay di Kabupaten Bandung. Program ini didefinisikan sebagai proses yang melibatkan persiapan, pembinaan, penugasan, pendampingan, pelaksanaan tugas, dan evaluasi kader pengabdian dalam lingkungan pesantren.

2. Fokus Penelitian

Fokus penelitian terbatas pada tiga elemen utama: perumusan program pengabdian kaderisasi, implementasi program pengabdian kaderisasi, dan evaluasi program. Perumusan program mencakup dasar, tujuan, analisis kebutuhan, sumber calon kader, mekanisme pemilihan, dan perencanaan pembinaan. Implementasi program mencakup pembinaan nilai pesantren, pembiasaan disiplin, penugasan kelembagaan, pendampingan, koordinasi, dan pelaksanaan tanggung jawab harian. Evaluasi program mencakup penilaian pelaksanaan, identifikasi kendala, umpan balik, tindak lanjut pembinaan, serta kontribusi program terhadap keberlanjutan kader pesantren.

3. Subjek dan Sumber Data Penelitian

Penelitian ini hanya melibatkan informan yang terlibat langsung dengan program pengabdian kaderisasi di Pesantren Modern Robithoh Ciparay, yang terletak di Kabupaten Bandung. Informasi penelitian terdiri dari anggota pimpinan pesantren, pengasuhan atau pengurus pengabdian, pengurus kamar, dan pengurus organisasi santri yang terkait dengan subjek penelitian. Hasil wawancara adalah sumber data primer penelitian, dan observasi dan dokumentasi yang mendukung analisis penelitian merupakan sumber data sekunder.

4. Ruang Lingkup Lokasi

Studi ini dilakukan di Pesantren Modern Robithoh Ciparay, yang terletak di Kabupaten Bandung. Oleh karena itu, temuan penelitian ini bersifat kontekstual dan relevan dengan keadaan, budaya, sistem, nilai, dan praktik pengabdian kaderisasi yang berlaku di pesantren tersebut.

5. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan menggunakan studi kasus; oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami proses, praktik, makna, dan kontribusi program pengabdian kaderisasi dalam konteks pesantren daripada mengukur pengaruh statistik. Hasil penelitian ini bersifat deskriptif, interpretatif, dan kontekstual, dan tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan secara luas untuk seluruh pesantren.

6. Batasan Teoretis

Teori manajemen sumber daya manusia Gary Dessler dikontekstualisasikan dengan nilai-nilai Manajemen Pendidikan Islam untuk menganalisis penelitian ini. Teori Dessler digunakan untuk mempelajari elemen perencanaan sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan, penempatan, pengelolaan kinerja, dan evaluasi. Sementara itu, nilai-nilai Manajemen Pendidikan Islam digunakan untuk mempelajari aspek seperti amanah, keikhlasan, keteladanan, tanggung jawab, musyawarah, dan kejujuran.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional dibuat untuk membatasi makna istilah-istilah utama yang digunakan dalam penelitian ini. Ini dibutuhkan agar konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian dapat dipahami secara sistematis, konsisten, dan sesuai dengan konteks penelitian.

1. Implementasi Program

Dalam penelitian ini, implementasi program didefinisikan sebagai proses pelaksanaan program yang dirancang oleh pesantren, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, pendampingan, dan evaluasi. Implementasi program juga dianggap sebagai proses menggerakkan sumber daya, membagi tugas, membina pelaksana, mengawasi pelaksanaan, dan menilai seberapa baik tujuan program tercapai.

2. Program Pengabdian

Dalam penelitian ini, program pengabdian adalah kegiatan kelembagaan pesantren yang memberikan amanah kepada kader internal, santri akhir,

atau alumni untuk membantu menjalankan tugas-tugas pesantren. Pengabdian berarti berpartisipasi dalam pengasuhan, pembinaan santri, pengelolaan kegiatan harian, pelaksanaan disiplin, pendampingan kamar, organisasi santri, dan tanggung jawab lain yang membantu sistem pesantren bertahan.

3. Kaderisasi

Dalam penelitian ini, kaderisasi didefinisikan sebagai proses mempersiapkan calon kader pesantren melalui pelatihan, nilai, penugasan, pendampingan, pembiasaan tanggung jawab, dan evaluasi. Tidak hanya pergantian pengurus yang berkaitan dengan kaderisasi, tetapi juga pembentukan kader yang siap untuk menjalankan amanah, memahami budaya pesantren, mampu memimpin, dan memastikan organisasi bertahan.

4. Pengabdian Kaderisasi

Dalam penelitian ini, pengabdian kaderisasi didefinisikan sebagai proses pengembangan sumber daya manusia pesantren melalui kegiatan pengabdian yang dimaksudkan untuk membentuk kader pengurus, pembina, dan pelaksana amanah pesantren. Kegiatan pengabdian ini mencakup perumusan kebutuhan kader, pemilihan calon kader, pembinaan nilai pesantren, penugasan kelembagaan, pendampingan pengasuhan atau senior, pelaksanaan amanah, koordinasi, dan evaluasi tugas yang dilaksanakan.

5. Pesantren Modern Robithoh Ciparay

Dalam penelitian ini, lembaga pendidikan Islam berasrama yang dimaksud adalah Pesantren Modern Robithoh Ciparay. Pembangunan, pelaksanaan, dan evaluasi program pengabdian kaderisasi dilakukan di pesantren ini. Pesantren dianggap sebagai lembaga pendidikan yang tidak hanya memberikan pendidikan formal; mereka juga membangun karakter, disiplin, kepemimpinan, tanggung jawab, dan pengabdian santri selama kehidupan kepesantrenan.

6. Manajemen Sumber Daya Manusia Pesantren

Dalam penelitian ini, manajemen sumber daya manusia pesantren didefinisikan sebagai proses pengelolaan kader internal pesantren melalui

perencanaan kebutuhan, pembinaan, penempatan, pengembangan, pendampingan, pengelolaan kinerja, dan evaluasi. Tujuan dari penerapan konsep ini adalah untuk memahami bagaimana pesantren menyiapkan dan mengelola pengurus pengabdian sebagai sumber daya manusia yang berperan dalam memastikan bahwa pembinaan santri dan kelembagaan pesantren tetap berlangsung.

7. Evaluasi Program Pengabdian Kaderisasi

Dalam penelitian ini, evaluasi program pengabdian kaderisasi adalah proses penilaian pelaksanaan program untuk mengetahui apakah tujuan tercapai, apakah ada hambatan untuk melakukannya, seberapa efektif pembinaan itu, seberapa baik pelaksanaan amanah itu, dan tindak lanjut apa yang dilakukan pesantren. Untuk melakukan evaluasi ini, termasuk pengamatan langsung, laporan harian, forum evaluasi, musyawarah, umpan balik pengasuhan, dan dokumentasi kegiatan.

G. Kerangka Berpikir

Fokus penelitian ini adalah fenomena pengabdian kaderisasi di Pesantren Modern Robithoh Ciparay di Kabupaten Bandung. Pesantren modern membutuhkan karyawan yang dapat membantu dalam pengasuhan, pembinaan santri, pengelolaan kegiatan, dan menjaga sistem kepesantrenan tetap beroperasi.²² Pengabdian kaderisasi tidak hanya dianggap sebagai kegiatan yang membantu pesantren, tetapi juga sebagai proses mempersiapkan sumber daya manusia pesantren melalui pembinaan, penugasan, pendampingan, pengalaman, dan evaluasi.

Fenomena awal yang ditemukan menunjukkan bahwa program pengabdian kaderisasi harus diperkuat. Ini terlihat dari fakta bahwa beberapa pengurus pengabdian memiliki rangkap jabatan atau amanah, yang menunjukkan bahwa mereka memiliki peran penting dalam menjalankan berbagai fungsi

²² Solechan Solechan et al., "Pelatihan Pengelolaan Organisasi Pesantren bagi Pengurus Pondok Pesantren Al Urwatul Wutsqo Jombang," *An Naf'ah: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 2, no. 1 (2024): 11–19.

kelembagaan pesantren.²³ Di satu sisi, rangkap amanah dapat menjadi tempat untuk pembelajaran, latihan tanggung jawab, dan pembentukan kemampuan manajerial. Di sisi lain, apabila tidak diimbangi dengan perencanaan, pembinaan, pendampingan, dan evaluasi yang memadai, rangkap amanah juga dapat menunjukkan bahwa kader memiliki keterbatasan.

Penelitian ini menganalisis program pengabdian kaderisasi dengan menggunakan teori manajemen sumber daya manusia Gary Dessler. Teori ini digunakan sebagai pisau analisis untuk memperoleh pemahaman tentang proses pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup evaluasi kinerja, penugasan, pelatihan dan pengembangan, perencanaan kebutuhan, dan pengelolaan sumber daya manusia.²⁴ Dalam konteks pesantren, teori ini digunakan untuk mempelajari bagaimana program pengabdian kaderisasi dirancang, dilaksanakan, dan dievaluasi sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia pesantren.

Perumusan program pengabdian kaderisasi berkaitan dengan bagaimana pesantren menetapkan dasar, tujuan, kebutuhan, sasaran, dan mekanisme pengabdian kader. Pada tahap ini, pesantren perlu memetakan kebutuhan kader, menentukan bidang tugas, memilih calon kader, dan menyiapkan arah pembinaan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Ini adalah alasan mengapa perumusan program menjadi penting.

Bagaimana program pengabdian kaderisasi diterapkan dalam kehidupan pesantren terkait dengan implementasinya. Pembinaan nilai, penugasan kelembagaan, bimbingan pengasuhan atau pengurus senior, keterlibatan dalam pengelolaan santri, pelaksanaan amanah harian, dan pembiasaan tanggung jawab adalah beberapa contoh dari implementasi ini. Dalam manajemen pendidikan Islam, proses tersebut sejalan dengan manajemen sumber daya manusia pendidikan. Manajemen sumber daya

²³ Pebi Ajria, Suci Hartati, dan Ratika Novianti, "Peran Pengurus Pondok Pesantren Dalam Membina Karakter Disiplin Santri Putri Di Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiin Jati Agung Lampung Selatan: Penelitian," *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan* 3, no. 4 (2025): 4351–60.

²⁴ Nadia Ismla Sari et al., "Membangun dasar kompetensi sdm dengan pendekatan analisis pekerjaan yang terarah," *Jurnal Media Akademik (JMA)* 2, no. 12 (2024).

manusia pendidikan mencakup pengembangan, penggerak, pengawasan, dan pembinaan sumber daya manusia agar organisasi dapat menjalankan fungsinya dengan baik.²⁵ Selain itu, organisasi santri di pesantren berfungsi sebagai tempat untuk membina, mengembangkan, dan menetapkan tanggung jawab bagi pengurus dan santri. Dengan melakukan implementasi ini, pengurus pengabdian memperoleh pengalaman langsung dalam menjalankan tugas kepesantrenan, memahami budaya lembaga, dan mengembangkan kemampuan dalam mengelola kegiatan pesantren. Penemuan ini sejalan dengan gagasan bahwa penerapan strategi pesantren dapat dicapai melalui pembentukan organisasi santri, pelatihan pengurus kinerja, dan evaluasi teratur kegiatan pesantren.²⁶

Evaluasi program pengabdian kaderisasi adalah bagian dari bagaimana pesantren menilai pelaksanaan pengabdian, menemukan hambatan, memberikan kritik, dan menentukan tindakan lanjut untuk pembinaan kader. Evaluasi diperlukan untuk mengetahui sejauh mana program pengabdian kaderisasi berjalan sesuai tujuan, bagaimana pengurus pengabdian menjalankan amanah, dan bagaimana pesantren dapat memperbaiki sistem kaderisasi agar lebih efisien dan berkelanjutan.

Nilai-nilai manajemen pendidikan Islam seperti amanah, keikhlasan, tanggung jawab, keteladanan, musyawarah, dan pengabdian sangat penting untuk pengabdian kaderisasi di pesantren. Prinsip-prinsip ini sejalan dengan gagasan bahwa manajemen pendidikan Islam bertumpu pada nilai-nilai yang ikhlas, jujur, amanah, adil, tanggung jawab, dan musyawarah sebagai dasar.²⁷ Sebab pendidikan pesantren tidak hanya menekankan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga pembentukan karakter melalui kegiatan santri, aturan

²⁵ Hasbiyallah, Siti Nabilah, dan Nisa Hasanah, "Implementasi Fungsi Perencanaan Pendidikan Karakter Santri Melalui Peran Asatidz di Pesantren Modern Daarul 'Uluum Lido."

²⁶ Eli Somantri, "Manajemen Strategi Pondok Pesantren dalam Upaya Mencetak Hafidz Quran di Kabupaten Bandung," *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 8, no. 2 (2023): 153–74, <https://doi.org/10.15575/tadbir.v8i2.20892>.

²⁷ T. Ciptadi, T., & Tobroni, "Dinamika Perkembangan Pondok Pesantren di Era Globalisasi: Analisis Tren dan Implikasinya terhadap Pendidikan Diniyah (Studi Kasus di Pondok Pesantren Bina Insan Pangkalan Bun).," *Jurnal Ilmiah Global Education* 6, no. 2 (2025): 351–61.

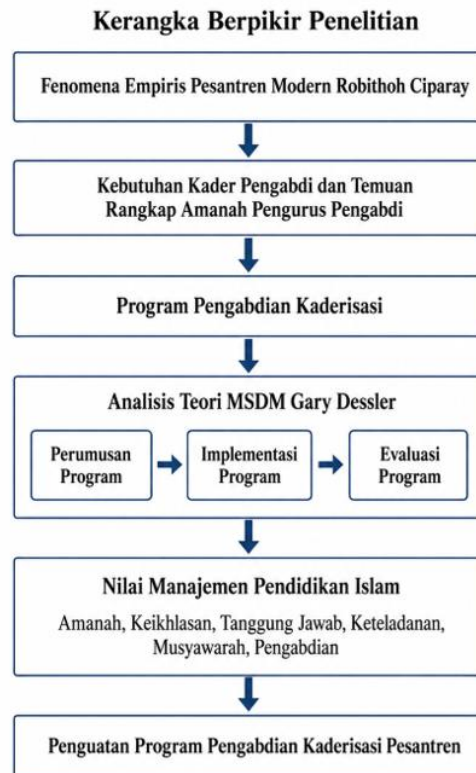
pesantren, kurikulum tersembunyi, dan keteladanan kiai, nilai-nilai ini berfungsi sebagai dasar moral untuk membentuk karyawan yang berdedikasi.²⁸ Sebab pendidikan pesantren tidak hanya menekankan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga pembentukan karakter melalui kegiatan santri, aturan pesantren, kurikulum tersembunyi, dan keteladanan kiai, nilai-nilai ini berfungsi sebagai dasar moral untuk membangun karyawan yang berdedikasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, kerangka berpikir penelitian ini menunjukkan bahwa fenomena yang mendasari penelitian adalah kebutuhan kader yang berdedikasi dan adanya rangkap amanah. Tiga fokus utama perumusan program, implementasi program, dan evaluasi program pengabdian kaderisasi digunakan untuk menganalisis kejadian tersebut. Selain nilai-nilai Manajemen Pendidikan Islam, ketiga fokus tersebut dibaca dari sudut pandang Gary Dessler tentang manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan secara sistematis, kontekstual, dan sesuai dengan karakter pesantren bagaimana program pengabdian kaderisasi diterapkan di Pesantren Modern Robithoh Ciparay Kabupaten Bandung.

Kerangka berpikir penelitian ini dirancang untuk memberikan gambaran tentang alur logis penelitian. Ini dimulai dengan fenomena empiris yang ditemukan di lapangan, fokus masalah yang diteliti, basis teori yang digunakan, dan tujuan dari analisis yang dilakukan. Kerangka ini menunjukkan bahwa penelitian ini bermula dari kebutuhan kader pengabdian dan hasil rangkap amanah pada pengurus pengabdian. Kemudian, program pengabdian kaderisasi dipelajari dengan menggunakan nilai-nilai Manajemen Pendidikan Islam dan perspektif manajemen sumber daya manusia Gary Dessler.

Gambar 1.1 berikut menyajikan kerangka berpikir penelitian secara visual.

²⁸ S. Suhendi, "Digitalisasi Kurikulum Pendidikan Islam: Optimalisasi Teknologi Untuk Pembelajaran Berbasis Nilai Islam," *Journal of Social and Economics Research* 5, no. 2 (2023): 2274-88.



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber: diolah peneliti, 2026