

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dakwah merupakan aktivitas penting dalam kehidupan umat Islam yang memiliki fungsi menyampaikan ajaran Islam serta membangun kehidupan masyarakat yang berlandaskan nilai-nilai keagamaan. Perkembangan kehidupan masyarakat menuntut kegiatan dakwah tidak hanya dilakukan melalui penyampaian ceramah, tetapi juga melalui pendidikan keagamaan, pembinaan sosial, kepemimpinan, pengabdian kepada masyarakat, dan pemanfaatan media digital. Kondisi tersebut membutuhkan sumber daya manusia dakwah yang memiliki pengetahuan keagamaan, keterampilan komunikasi, kemampuan kepemimpinan, kesiapan mental, dan kemampuan beradaptasi dengan kebutuhan masyarakat. Ketersediaan sumber daya manusia dakwah yang berkualitas berkaitan erat dengan keberlanjutan proses kaderisasi.

Kaderisasi santri menjadi salah satu proses strategis dalam mempersiapkan generasi penerus dakwah. Proses kaderisasi tidak hanya berorientasi pada transfer pengetahuan keagamaan, tetapi juga mencakup pembentukan karakter, pengembangan keterampilan, penguatan mental, serta pemberian pengalaman melalui keterlibatan langsung dalam kegiatan dakwah. Santri yang mengikuti proses kaderisasi memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan berbicara di depan umum, memimpin kegiatan keagamaan, berinteraksi dengan masyarakat, dan menerapkan ilmu yang diperoleh selama berada di pesantren. Kondisi tersebut menempatkan kaderisasi

sebagai proses pengembangan sumber daya manusia yang membutuhkan pengelolaan secara sistematis dan berkelanjutan.

Fenomena kaderisasi santri di lingkungan pesantren menunjukkan adanya tantangan dalam mempersiapkan santri sebagai kader dakwah. Kemampuan santri dalam mengikuti kegiatan dakwah tidak berada pada tingkat yang sama. Sebagian santri memiliki keberanian dan kemampuan komunikasi yang baik. Sebagian santri masih menghadapi hambatan berupa rasa malu, kurang percaya diri, takut melakukan kesalahan, dan keterbatasan pengalaman. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberadaan program dakwah belum secara otomatis menjamin terbentuknya kader dakwah yang kompeten. Proses kaderisasi membutuhkan perencanaan, pemetaan potensi, pembinaan, pelatihan, pengalaman praktik, evaluasi, dan pendampingan yang dilakukan secara berkelanjutan.

Pondok Pesantren Al-Ittihad Cianjur merupakan lembaga pendidikan Islam yang memiliki perhatian terhadap pengembangan potensi santri dalam bidang keagamaan dan dakwah. Berdasarkan data yang terdapat dalam penelitian, Pondok Pesantren Al-Ittihad memiliki berbagai program dan kegiatan yang menjadi ruang pembinaan santri, seperti kegiatan muhadharah, latihan ceramah, praktik menjadi imam, memimpin tahlil, kegiatan keagamaan masyarakat, serta pemanfaatan media digital sebagai sarana dakwah. Kegiatan tersebut memberikan kesempatan kepada santri untuk mengembangkan kemampuan secara bertahap melalui proses belajar dan praktik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses kaderisasi diarahkan pada pembentukan santri yang

memiliki kemampuan keilmuan, keterampilan dakwah, kepercayaan diri, dan kesiapan untuk berkontribusi di tengah masyarakat.

Data historis Pondok Pesantren Al-Ittihad juga menunjukkan perkembangan kelembagaan yang menjadi bagian dari konteks penelitian. Kegiatan pendidikan pesantren mulai dilaksanakan pada tahun ajaran 1997–1998. Peresmian pesantren berlangsung pada 15 April 2000. Pada tahun ajaran 2002, jumlah santri tercatat kurang lebih 450 orang. Perkembangan tersebut menunjukkan adanya pertumbuhan lembaga pendidikan yang memberikan ruang bagi pembinaan santri dalam berbagai bidang. Sistem pendidikan pesantren yang memadukan pendidikan keagamaan dan pendidikan umum menjadi salah satu konteks yang mendukung proses pengembangan sumber daya manusia santri.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa proses kaderisasi di Pondok Pesantren Al-Ittihad dilaksanakan melalui beberapa tahapan. Perencanaan dilakukan melalui penetapan tujuan dan identifikasi potensi santri. Rekrutmen dan seleksi mempertimbangkan minat, bakat, keberanian, dan kemauan belajar. Pendidikan dan pelatihan dilakukan melalui kegiatan muhadharah, latihan ceramah, praktik menjadi imam, memimpin tahlil, keterlibatan dalam kegiatan keagamaan masyarakat, serta pemanfaatan media digital. Evaluasi dilakukan melalui penilaian, pembinaan, koreksi, dan pendampingan. Rangkaian tersebut menunjukkan adanya proses pengembangan kapasitas santri melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman praktik dakwah.

Kajian terdahulu menunjukkan bahwa penelitian mengenai kaderisasi dakwah di lingkungan pesantren telah dilakukan melalui berbagai perspektif. Fauzan dan Nur (2024) mengkaji implementasi kaderisasi melalui praktik khutbah Jumat. Penelitian tersebut menunjukkan dampak positif kaderisasi terhadap masyarakat. Fokus penelitian lebih diarahkan pada pelaksanaan kaderisasi melalui praktik khutbah dan dampaknya terhadap masyarakat. Aspek manajemen kaderisasi dari sisi internal pesantren belum menjadi fokus utama. Penelitian tersebut juga belum mengintegrasikan perspektif Human Capital dalam menganalisis pendidikan dan pelatihan sebagai investasi sumber daya manusia dakwah.

Penelitian Maulana et al. (2025) membahas manajemen pelatihan dakwah. Kajian tersebut memberikan perhatian pada pengelolaan kegiatan pelatihan sebagai bagian dari peningkatan kemampuan dakwah. Fokus penelitian lebih menitikberatkan pada aspek pelatihan. Proses kaderisasi secara menyeluruh yang mencakup perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan, evaluasi, serta pengembangan lanjutan belum menjadi fokus utama.

Penelitian Sadikin dan Sobari (2024) mengkaji efektivitas metode pembinaan muhadharah. Penelitian tersebut menempatkan muhadharah sebagai salah satu metode pembinaan kemampuan dakwah santri. Kajian tersebut memberikan gambaran mengenai efektivitas metode pembinaan. Hubungan antara metode muhadharah dengan keseluruhan sistem manajemen kaderisasi dan partisipasi santri dalam kegiatan dakwah belum dikaji secara komprehensif.

Penelitian Siti Aminah (2022) mengenai pengembangan *soft skill* santri melalui program dakwah lapangan menunjukkan bahwa keterlibatan santri dalam praktik dakwah dapat meningkatkan kepercayaan diri, kemampuan berbicara di depan umum, dan kemampuan berinteraksi dengan masyarakat. Fokus penelitian tersebut berada pada pengembangan *soft skill* sebagai hasil dari keterlibatan dalam kegiatan dakwah lapangan. Penelitian ini memiliki ruang kajian yang lebih luas melalui analisis proses manajemen kaderisasi yang mencakup perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pendidikan dan pelatihan, serta evaluasi dan pengembangan lanjutan.

Kajian terdahulu tersebut menunjukkan adanya **research gap** dalam kajian manajemen kaderisasi santri. Penelitian sebelumnya cenderung memberikan perhatian pada praktik khutbah, pelatihan dakwah, metode muhadharah, atau pengembangan *soft skill*. Kajian mengenai proses kaderisasi secara utuh sebagai suatu sistem manajemen masih memiliki ruang untuk dikembangkan. Hubungan antara tahapan perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pendidikan dan pelatihan, evaluasi, serta partisipasi santri dalam kegiatan dakwah belum banyak dianalisis dalam satu kerangka kajian. Perspektif Human Capital juga memberikan ruang analisis untuk memahami pendidikan, pelatihan, dan pengalaman sebagai investasi dalam pengembangan kualitas santri sebagai sumber daya manusia dakwah.

Novelty penelitian ini terletak pada pengkajian manajemen kaderisasi santri dalam partisipasi kegiatan dakwah melalui perspektif Human Capital pada konteks Pondok Pesantren Al-Ittihad Cianjur. Penelitian ini mengkaji

kaderisasi sebagai proses yang terintegrasi melalui empat tahapan utama, yaitu perencanaan kaderisasi, rekrutmen dan seleksi kader dakwah, pendidikan dan pelatihan dakwah, serta evaluasi dan pengembangan lanjutan kader santri. Perspektif Human Capital digunakan untuk menganalisis pendidikan, pelatihan, dan pengalaman dakwah sebagai bentuk investasi dalam pengembangan kapasitas santri. Fokus tersebut memberikan pembeda dari penelitian terdahulu yang lebih banyak mengkaji satu aspek tertentu, seperti praktik khutbah, pelatihan dakwah, muhadharah, atau pengembangan *soft skill*. Penelitian ini menempatkan seluruh tahapan tersebut dalam satu kesatuan proses manajemen kaderisasi yang diarahkan pada peningkatan partisipasi santri dalam kegiatan dakwah.

Penelitian ini menggunakan studi kasus untuk mengkaji manajemen kaderisasi santri dalam konteks nyata di Pondok Pesantren Al-Ittihad Cianjur. Fokus kajian diarahkan pada bagaimana pesantren merencanakan kaderisasi, melakukan rekrutmen dan seleksi, melaksanakan pendidikan dan pelatihan, serta melakukan evaluasi dan pengembangan kader santri. Perspektif Human Capital digunakan untuk melihat proses tersebut sebagai investasi dalam pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman santri sebagai sumber daya manusia dakwah. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian Manajemen Dakwah, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dakwah melalui kaderisasi santri.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai “Manajemen Kaderisasi Santri dalam Partisipasi Kegiatan Dakwah (Studi Kasus di Pondok Pesantren Al-Ittihad Cianjur)” penting untuk dilakukan. Penelitian ini diarahkan untuk memperoleh pemahaman mengenai pengelolaan kaderisasi santri dan keterkaitannya dengan partisipasi dalam kegiatan dakwah. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan kajian manajemen dakwah serta memberikan masukan praktis bagi pesantren dalam memperkuat sistem kaderisasi yang terstruktur, berkelanjutan, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia dakwah.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perencanaan kaderisasi santri dalam partisipasi kegiatan dakwah di Pondok Pesantren Al-Ittihad?
2. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi kader dakwah dari kalangan santri?
3. Bagaimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dakwah bagi santri?
4. Bagaimana sistem evaluasi dan pengembangan lanjutan bagi kader santri pasca partisipasi kegiatan dakwah?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan fokus rumusan masalah di atas yang telah ditetapkan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan perencanaan kaderisasi santri, khususnya dalam merumuskan profil kader ideal, memetakan kebutuhan kaderisasi organisasi, serta merancang kurikulum kaderisasi dakwah.
2. Untuk menganalisis proses rekrutmen dan seleksi kader, terutama dalam mengidentifikasi motivasi, komitmen, dan kapasitas dasar santri sebagai bentuk pemetaan modal manusia (human capital).
3. Untuk menjelaskan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dakwah, meliputi proses internalisasi ideologi, penguatan mental, hingga pengembangan soft skill untuk meningkatkan kompetensi dakwah santri.
4. Untuk mengetahui mekanisme evaluasi dan pola pengembangan lanjutan bagi kader santri setelah terjun langsung dalam partisipasi kegiatan dakwah di masyarakat.

D. Kegunaan Penelitian

a. Secara Akademis

Secara akademis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmiah yang signifikan dalam bidang Manajemen Dakwah. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian keilmuan dalam bidang manajemen dakwah, khususnya yang berkaitan dengan proses kaderisasi santri, dengan menggunakan perspektif *Human Capital* sebagai pendekatan analitis.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan ilmiah bagi peneliti selanjutnya yang memiliki minat dalam mengkaji isu

kaderisasi, pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pesantren, maupun penelitian fenomenologis dalam konteks dakwah Islam.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai penerapan teori *Human Capital*, yang selama ini lebih banyak digunakan dalam konteks ekonomi dan organisasi bisnis, ke dalam lingkungan lembaga keagamaan seperti pondok pesantren, khususnya dalam upaya meningkatkan kualitas dan kapasitas santri sebagai calon da'i.

b. Secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkaitan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi sekaligus masukan bagi pihak pengelola pesantren dalam merancang dan mengembangkan strategi kaderisasi yang lebih terstruktur dan sistematis, mulai dari perencanaan profil kader yang ideal hingga penguatan metode pelatihan *soft skills* yang sesuai dengan tuntutan dan dinamika perkembangan zaman.

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran santri akan pentingnya pengembangan kapasitas diri, baik dari aspek kompetensi maupun kematangan mental dan emosional, sebagai bentuk investasi diri dalam mempersiapkan peran sebagai da'i yang profesional di tengah masyarakat.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pola dan sistem pembentukan kader da'i yang kompeten, sehingga dapat dijadikan sebagai referensi atau model oleh lembaga dakwah lainnya dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien.

E. Tinjauan Pustaka

1. Landasan Teoritis

a. Teori Modal Manusia (Human Capital Theory)

Teori Human Capital atau modal manusia merupakan paradigma yang menempatkan manusia sebagai sentral dari setiap proses kemajuan organisasi. Berbeda dengan pandangan tradisional yang melihat biaya pengembangan sumber daya manusia sebagai pengeluaran konsumtif, teori ini memandangnya sebagai sebuah bentuk investasi strategis yang akan memberikan imbal hasil di masa depan (Gary S. Becker, 1993: 15). Dalam konteks Pondok Pesantren Al-Ittihad, santri tidak hanya dipandang sebagai murid yang menerima ilmu agama secara pasif, melainkan sebagai aset intelektual, sosial, dan spiritual yang memiliki nilai potensial untuk dikembangkan guna kepentingan dakwah umat.

Penerapan Human Capital dalam manajemen kaderisasi menekankan bahwa melalui perencanaan kurikulum yang integratif, sistem rekrutmen yang selektif, serta pelatihan yang intensif, pesantren sedang melakukan proses menciptakan "nilai tambah"

(added value) pada diri santri. Investasi ini mencakup pengembangan kompetensi inti yang meliputi pengetahuan (knowledge), keterampilan praktis (skill), dan sikap mental (attitude). Semakin tinggi investasi yang diberikan pesantren dalam proses pembinaan kader, maka semakin tinggi pula kualitas output dan efektivitas partisipasi dakwah yang dihasilkan oleh santri tersebut (Afriansyah, 2023: 22).

b. Teori Partisipasi

Partisipasi secara konseptual adalah keterlibatan mental dan emosional individu ke dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi nyata dalam mencapai tujuan bersama, serta kesediaan untuk berbagi tanggung jawab atas hasil dari kegiatan tersebut (Keith Davis, 2002: 250). Dalam penelitian ini, partisipasi merujuk pada keikutsertaan santri secara sukarela dan penuh tanggung jawab dalam program-program dakwah yang diselenggarakan oleh pesantren di tengah masyarakat.

c. Teori Manajemen Dakwah

Manajemen Dakwah secara istilah diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian unsur-unsur dakwah guna mencapai tujuan dakwah secara efektif dan efisien (Munir & Ilaihi, 2006: 35). Secara filosofis, dasar manajemen dakwah telah termaktub dalam Al-Qur'an surah As-Shaff ayat 4 yang menekankan pentingnya keteraturan dalam

perjuangan agama:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُومٌ “Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.” (QS. As-Shaff: 4).

Ayat di atas mengisyaratkan bahwa setiap kegiatan dakwah, termasuk kaderisasi santri, harus dikelola dalam sebuah sistem (shaff) yang teratur, kokoh, dan terencana. Lebih lanjut, Rasulullah SAW juga bersabda mengenai pentingnya profesionalisme (itqan) dalam sebuah pekerjaan:

إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقَنَهُ “Sesungguhnya Allah SWT mencintai jika salah seorang di antara kalian melakukan suatu pekerjaan, maka ia melakukannya secara profesional (itqan).” (HR. Al-Baihaqi).

Berdasarkan dasar tersebut, manajemen kaderisasi di Pesantren Al-Ittihad merupakan upaya menerapkan prinsip itqan melalui empat fungsi manajemen utama (Muharom, 2024: 12):

- a) Perencanaan (Planning): Menetapkan profil kader ideal dan menyusun kurikulum berbasis kebutuhan masyarakat.
- b) Pengorganisasian (Organizing): Penempatan santri kader ke dalam struktur dan pembagian tugas dakwah yang sistematis.
- c) Penggerakan (Actuating): Memberikan motivasi, penguatan mental, dan bimbingan teknis (soft skill) dakwah.

d) Evaluasi (Controlling): Menilai sejauh mana efektivitas partisipasi santri sebagai bahan perbaikan berkelanjutan.

2. Kerangka Konseptual

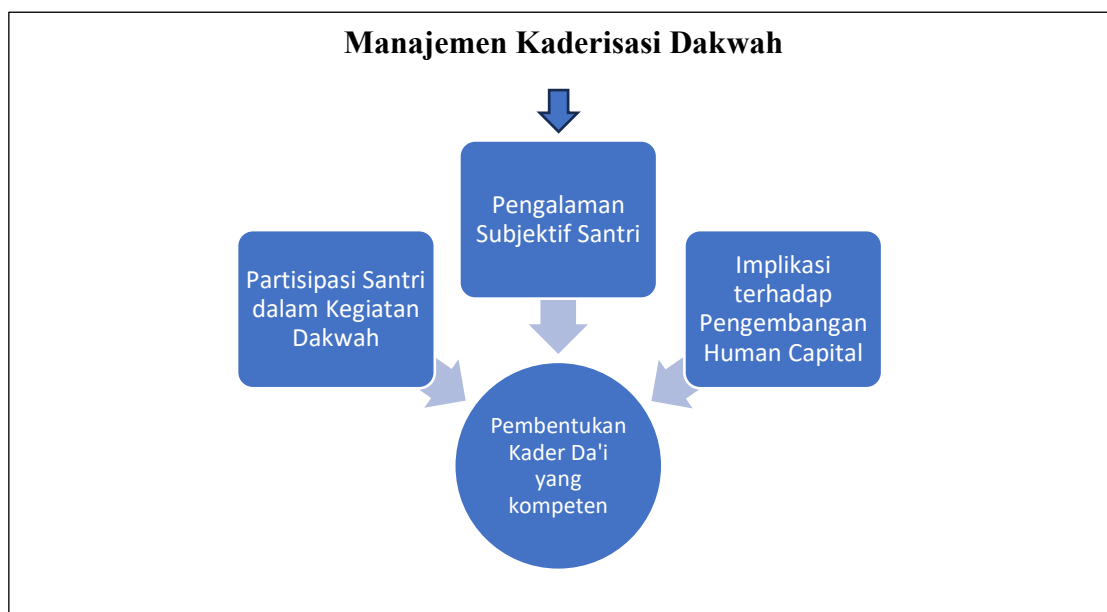
Berdasarkan uraian teoritis dan konseptual yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dipahami bahwa proses manajemen kaderisasi santri dalam kegiatan dakwah merupakan suatu sistem yang melibatkan berbagai aspek, baik yang bersifat struktural maupun subjektif. Aspek struktural mencakup bagaimana proses kaderisasi dirancang dan dikelola melalui fungsi-fungsi manajemen dakwah, sedangkan aspek subjektif berkaitan dengan bagaimana santri sebagai subjek utama memaknai pengalaman mereka dalam mengikuti kegiatan dakwah.

Dalam penelitian ini, kedua aspek tersebut dipandang sebagai satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, karena keberhasilan proses kaderisasi tidak hanya ditentukan oleh sistem yang dibangun, tetapi juga oleh kualitas partisipasi serta pengalaman yang dirasakan oleh santri. Partisipasi santri dalam kegiatan dakwah menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas proses kaderisasi, yang selanjutnya berimplikasi pada pengembangan kapasitas santri sebagai *human capital*.

Dengan demikian, untuk mempermudah pemahaman terhadap alur hubungan antar konsep yang diteliti, maka diperlukan suatu kerangka konseptual yang menggambarkan keterkaitan antara manajemen kaderisasi, partisipasi santri dalam kegiatan dakwah, pengalaman

subjektif santri, serta implikasinya terhadap pengembangan *human capital* dan pembentukan kader da'i yang kompeten.

Gambar 1. 1(Kerangka Konseptual)



Sumber: Landasan Teori

F. Langkah-langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Al-Ittihad, yang beralamat di Jl. Raya Bandung No.KM. 3, Karangtengah, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Pesantren Al-Ittihad memiliki sistem manajemen kaderisasi yang aktif dalam melibatkan santri pada kegiatan dakwah di Masyarakat.

2. Paradigma dan Pendekatan

Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma konstruktivisme. Paradigma konstruktivisme memandang

bahwa realitas sosial dibentuk melalui pengalaman, interaksi, dan pemaknaan yang terjadi dalam kehidupan sosial. Peneliti berusaha memahami realitas berdasarkan perspektif pihak-pihak yang terlibat dalam proses penelitian.

Dalam penelitian ini, paradigma konstruktivisme digunakan untuk memahami bagaimana pihak pengelola pesantren, pembina dakwah, serta santri memandang dan mengalami proses kaderisasi dalam kegiatan dakwah. Peneliti tidak hanya melihat kaderisasi sebagai suatu program yang telah direncanakan, tetapi juga memahami proses pelaksanaannya berdasarkan pengalaman dan informasi yang diperoleh dari informan penelitian.

Paradigma ini sesuai dengan penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif dan metode studi kasus karena peneliti berupaya memahami suatu fenomena secara mendalam berdasarkan kondisi nyata yang terjadi di Pondok Pesantren Al-Ittihad Cianjur.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memperoleh pemahaman secara mendalam mengenai proses manajemen kaderisasi santri dalam partisipasi kegiatan dakwah di Pondok Pesantren Al-Ittihad Cianjur. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh data secara langsung melalui interaksi dengan informan serta pengamatan terhadap berbagai kegiatan yang berkaitan dengan proses

kaderisasi dan kegiatan dakwah santri.

Metode studi kasus digunakan karena penelitian ini berfokus pada satu kasus tertentu, yaitu manajemen kaderisasi santri dalam partisipasi kegiatan dakwah di Pondok Pesantren Al-Ittihad Cianjur. Penelitian diarahkan untuk memahami secara mendalam bagaimana proses kaderisasi dikelola oleh pihak pesantren dalam konteks kehidupan nyata. Fokus penelitian mencakup empat aspek utama, yaitu perencanaan kaderisasi santri, rekrutmen dan seleksi kader dakwah, pendidikan dan pelatihan dakwah, serta evaluasi dan pengembangan lanjutan kader santri.

Penggunaan metode studi kasus memungkinkan peneliti menggali informasi secara mendalam mengenai pengalaman, proses, kegiatan, serta pengelolaan kaderisasi yang berlangsung di Pondok Pesantren Al-Ittihad Cianjur. Data yang diperoleh tidak hanya berupa informasi mengenai program kaderisasi, tetapi juga mencakup proses pelaksanaan, keterlibatan santri, bentuk pembinaan, hambatan yang dihadapi, serta upaya pesantren dalam mengembangkan kemampuan santri sebagai kader dakwah.

Penelitian ini menggunakan perspektif Teori Human Capital yang dikembangkan oleh Becker (1993) sebagai landasan analisis. Teori tersebut digunakan untuk memahami pendidikan, pelatihan, dan pengalaman sebagai bentuk investasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam penelitian ini, proses kaderisasi santri

dianalisis sebagai bentuk pengembangan sumber daya manusia dakwah melalui pendidikan keagamaan, pelatihan dakwah, pengalaman praktik, serta keterlibatan santri dalam kegiatan dakwah.

Jenis Data dan Sumber Data

a. Jenis Data

Data dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua kategori utama untuk menjamin kedalaman analisis:

1) Data Primer

Merupakan sumber data utama yang diperoleh peneliti secara langsung dari subjek penelitian melalui kegiatan wawancara mendalam dan observasi lapangan. Data primer ini mencakup informasi mengenai motif, komitmen, dan persepsi santri serta pengurus terhadap efektivitas manajemen kaderisasi (Muharom, 2024).

2) Data Sekunder

Merupakan data penunjang yang diperoleh dari sumber-sumber tertulis atau dokumen yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi profil Pondok Pesantren Al-Ittihad, struktur organisasi, draf kurikulum kaderisasi, serta arsip dokumentasi kegiatan partisipasi dakwah santri (Afriansyah, 2023).

4. Penentuan Informan atau Unit Penelitian

Penentuan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Teknik ini dilakukan dengan cara memilih informan berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu yang dinilai memiliki informasi paling kaya dan relevan dengan fokus penelitian (Sugiyono, 2017). Informan yang dipilih dalam penelitian ini meliputi:

- a. Pengurus bidang kaderisasi atau dakwah sebagai pelaksana sistem manajemen.
- b. Santri kader yang terlibat aktif dalam kegiatan partisipasi dakwah untuk menggali esensi pengalaman mereka.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat dan kredibel dalam mengungkap fenomena manajemen kaderisasi santri di Pondok Pesantren Al-Ittihad, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data kualitatif sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung berbagai aktivitas yang berkaitan dengan proses kaderisasi santri dan kegiatan dakwah di Pondok Pesantren Al-Ittihad Cianjur. Observasi diarahkan pada kegiatan pembinaan, pelatihan, praktik dakwah, interaksi antara pembina dengan santri, serta keterlibatan santri dalam kegiatan keagamaan.

Melalui observasi, peneliti memperoleh gambaran mengenai kondisi nyata proses kaderisasi. Peneliti juga dapat mengamati bagaimana santri berpartisipasi dalam kegiatan dakwah serta bagaimana pembina memberikan arahan, bimbingan, dan evaluasi terhadap kemampuan santri.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara dilakukan secara mendalam kepada informan yang telah ditentukan. Wawancara menggunakan pedoman pertanyaan yang disusun berdasarkan fokus penelitian. Pertanyaan diarahkan pada empat aspek utama, yaitu perencanaan kaderisasi, proses rekrutmen dan seleksi, pendidikan dan pelatihan dakwah, serta evaluasi dan pengembangan lanjutan kader santri.

Wawancara dengan pembina dan pengelola program dakwah dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kaderisasi. Wawancara dengan santri dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai pengalaman mengikuti proses kaderisasi, bentuk kegiatan yang diikuti, perkembangan kemampuan dakwah, serta hambatan yang dialami selama mengikuti kegiatan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan sebagai teknik pendukung dalam memperoleh data penelitian. Dokumentasi yang digunakan meliputi

foto kegiatan, dokumen program kaderisasi, struktur organisasi, catatan kegiatan, serta dokumen lain yang relevan dengan penelitian.

Dokumentasi berfungsi untuk melengkapi hasil observasi dan wawancara. Data dokumentasi juga digunakan sebagai bukti pendukung terhadap informasi yang diperoleh selama proses penelitian.

6. Teknik Keabsahan Data

Untuk menjamin derajat kepercayaan (*trustworthiness*) dan keabsahan data dalam penelitian ini, peneliti menerapkan beberapa teknik pemeriksaan data sebagai berikut:

a. Triangulasi Peneliti menggunakan teknik triangulasi untuk mengecek kebenaran data dengan membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sudut pandang. Peneliti menerapkan dua jenis triangulasi, yaitu:

- 1) Triangulasi Sumber Membandingkan data hasil wawancara antara informan yang satu dengan yang lain, misalnya membandingkan pernyataan pimpinan pesantren dengan pernyataan santri mengenai proses seleksi kader (Husnul Fikri, 2025).
- 2) Triangulasi Teknik Melakukan pengecekan terhadap data yang sama namun dengan teknik yang berbeda, yaitu dengan memverifikasi hasil wawancara menggunakan hasil observasi di lapangan dan studi dokumen kurikulum pesantren (Nugrahani,

2014).

7. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara interaktif sejak proses pengumpulan data hingga penelitian selesai. Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

1. Reduksi Data

Reduksi data dilakukan dengan memilih, memusatkan perhatian, menyederhanakan, dan mengelompokkan data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang telah diperoleh kemudian diseleksi berdasarkan relevansinya dengan fokus penelitian.

Data dikelompokkan ke dalam empat fokus utama, yaitu:

- a. Perencanaan kaderisasi santri;
- b. Rekrutmen dan seleksi kader dakwah;
- c. Pendidikan dan pelatihan dakwah;
- d. Evaluasi dan pengembangan lanjutan kader santri.

2. Penyajian Data

Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk uraian deskriptif. Hasil wawancara dengan informan disusun berdasarkan tema dan fokus penelitian. Data observasi dan dokumentasi digunakan untuk memperkuat hasil wawancara.

Penyajian data dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai proses manajemen kaderisasi santri di Pondok Pesantren Al-Ittihad Cianjur. Data yang disajikan kemudian dianalisis menggunakan perspektif Human Capital untuk melihat proses pendidikan, pelatihan, dan pengalaman sebagai investasi dalam pengembangan kualitas santri sebagai sumber daya manusia dakwah.

3. Penarikan Kesimpulan

Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan. Kesimpulan diperoleh berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan secara menyeluruh. Penarikan kesimpulan diarahkan untuk menjawab fokus penelitian mengenai manajemen kaderisasi santri dalam partisipasi kegiatan dakwah di Pondok Pesantren Al-Ittihad Cianjur.

Kesimpulan penelitian mencakup proses perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pendidikan dan pelatihan, serta evaluasi dan pengembangan kader santri. Kesimpulan juga menjelaskan kontribusi proses kaderisasi terhadap peningkatan kemampuan dan partisipasi santri dalam kegiatan dakwah.