

## Pelatihan dan Pendampingan Kaderisasi Kepemimpinan Santri Berbasis Nilai Islam di Pondok Pesantren Al Rahmah Lebakwangi, Kota Serang, Provinsi Banten

Enung Nurhayati\*<sup>1</sup>, Siti Elya Fitriyaningsih<sup>2</sup>, Anis Zohriah<sup>3</sup>, Apud<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Indonesia

\*e-mail: [elyafitriyaningsih2@gmail.com](mailto:elyafitriyaningsih2@gmail.com)

### Abstrak

*Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya sistem kaderisasi kepemimpinan santri di Pondok Pesantren Al Rahmah Lebakwangi, Kota Serang, Provinsi Banten, yang masih bersifat konvensional, belum terstruktur, serta belum terintegrasi dengan nilai Islam. Kegiatan ini bertujuan untuk memperkuat kaderisasi kepemimpinan santri melalui pelatihan dan pendampingan berbasis nilai Islam. Metode yang digunakan adalah Participatory Action Research (PAR) dengan tahapan diagnosis, perencanaan, tindakan, observasi, dan refleksi yang melibatkan partisipasi aktif mitra. Kegiatan dilaksanakan melalui pelatihan kepemimpinan, pendampingan organisasi santri, Focus Group Discussion (FGD), serta penyusunan panduan kaderisasi. Hasil kegiatan menunjukkan sistem kaderisasi menjadi lebih terstruktur, tersusunnya program kerja, serta meningkatnya kapasitas santri dalam perencanaan, komunikasi, dan penyelesaian konflik. Dampak kegiatan ini memperkuat sistem kaderisasi secara berkelanjutan serta membentuk karakter kepemimpinan santri yang berlandaskan nilai Islam dan dapat direplikasi pada pesantren lain.*

**Kata kunci:** kaderisasi kepemimpinan, nilai-nilai Islami, Participatory Action Research, pondok pesantren, santri.

### Abstract

*This community service activity is motivated by the suboptimal leadership cadre system of students (santri) at Pondok Pesantren Al Rahmah Lebakwangi, Serang City, Banten Province, which remains conventional, unstructured, and not yet fully integrated with Islamic values. This program aims to strengthen the student leadership cadre system through training and mentoring based on Islamic values. The method used is Participatory Action Research (PAR), consisting of diagnosis, planning, action, observation, and reflection stages involving active participation from partners. The activities were carried out through leadership training, mentoring of student organizations, Focus Group Discussions (FGD), and the development of cadre guidelines. The results indicate that the cadre system became more structured, work programs were systematically developed, and students' capacities in planning, communication, and conflict resolution improved. The impact of this program strengthens a sustainable cadre system while fostering leadership character grounded in Islamic values, and it can be replicated in other Islamic boarding schools.*

**Keywords:** Islamic boarding school, Islamic values, leadership cadre formation, Participatory Action Research, students.

## 1. PENDAHULUAN

Pondok pesantren memiliki posisi strategis sebagai lembaga pendidikan Islam yang tidak hanya berfungsi dalam transmisi ilmu keagamaan, tetapi juga sebagai wadah pembentukan karakter dan kepemimpinan generasi muda. Sejak awal berdirinya, pesantren telah dikenal sebagai institusi yang efektif dalam mencetak kader-kader pemimpin umat yang berintegritas, berakhlak mulia, dan memiliki komitmen kuat terhadap nilai-nilai Islam (Aat, 2018). Tradisi kepemimpinan yang dikembangkan di pesantren dibangun di atas landasan nilai-nilai luhur seperti keikhlasan, kesederhanaan, kemandirian, dan keteladanan nilai-nilai yang bersumber dari Al-Qur'an dan sunnah Nabi Muhammad SAW. (Bruinessen, 2015)

Allah SWT berfirman dalam QS. An-Nisa ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ

"Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul serta ulil amri (pemimpin) di antara kamu."

Ayat ini menegaskan bahwa kepemimpinan dalam Islam memiliki kedudukan yang sangat penting dan menjadi bagian dari ketaatan kepada Allah dan Rasul-Nya. Rasulullah SAW juga bersabda: "Setiap dari kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya" (HR. Bukhari no. 2751). Hadis ini menunjukkan bahwa setiap individu memiliki potensi kepemimpinan yang harus dikembangkan dan dipertanggungjawabkan (Dodo Murtado, 2019).

Pondok Pesantren Al Rahmah Lebakwangi yang terletak di Kecamatan Walantaka, Kota Serang, Provinsi Banten merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang memiliki komitmen kuat dalam mencetak generasi muda yang berkarakter dan berintegritas. Hal ini sejalan dengan pernyataan Wakapolda Banten Brigjen Pol. Hendra Wirawan dalam kunjungannya ke Pondok Pesantren Al Rahmah pada September 2025 (Redaksi Info terbit, 2025), bahwa generasi muda tidak hanya dituntut cerdas secara akademis, tetapi juga harus memiliki karakter yang kuat, adaptif, dan berintegritas agar mampu menghadapi tantangan global serta siap mengantarkan Indonesia menuju cita-cita Indonesia Emas 2045.

Namun demikian, dalam praktiknya, sistem kaderisasi kepemimpinan di lingkungan pesantren masih menghadapi berbagai tantangan. Berdasarkan hasil observasi awal di Pondok Pesantren Al Rahmah Lebakwangi, ditemukan beberapa permasalahan dalam pelaksanaan kaderisasi kepemimpinan santri, antara lain: belum optimalnya sistem perencanaan kaderisasi yang terstruktur, kurangnya pembekalan kompetensi manajerial dan kepemimpinan bagi pengurus organisasi santri, serta belum terintegrasinya secara maksimal nilai-nilai Islami dalam setiap tahapan kaderisasi (Laila et al., 2021). Padahal, pengelolaan kaderisasi yang baik mencakup empat aspek indikator utama, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) (Indana & Nurvita, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Turhan Yani dan koleganya di Universitas Negeri Surabaya menunjukkan bahwa pelatihan dan pendampingan kepemimpinan serta manajemen organisasi di pondok pesantren perlu dilakukan melalui pendekatan yang mengintegrasikan antara teori dan praktik, dengan memperhatikan nilai-nilai lokal, keagamaan, dan konsep manajemen modern (Muhammad Turhan Yani, 2023). Pendekatan holistik ini dinilai mampu menciptakan pengalaman pembelajaran yang lebih bermakna dan memastikan bahwa peserta dapat menerapkan konsep-konsep kepemimpinan dalam konteks nyata di pondok pesantren (Siti Maryam, 2024).

Pondok Pesantren Modern Darussalam Gontor, sebagai salah satu pesantren yang telah teruji melintasi zaman, memiliki tiga pilar pendidikan yang menjadi poros utama dalam membentuk pribadi santri yang paripurna, yaitu: guru (*teacher*), pemimpin (*leader*), dan manajer (*manager*) (Inayatulloh, 2021). Sistem kaderisasi di Gontor berjalan secara sistemik melalui Kulliyatul Mu'allimin Al-Islamiyah (KMI) dan organisasi pelajar pondok seperti OPPM, yang menjadi laboratorium kepemimpinan yang melatih kemandirian, ketegasan, dan kesantunan dalam bertindak. Kepemimpinan yang dibangun bukan hanya berbasis otoritas, tetapi lebih pada keteladanan, tanggung jawab, dan amanah (Kruse, 2019).

Mengacu pada keberhasilan sistem kaderisasi di berbagai pesantren, maka diperlukan upaya optimalisasi kaderisasi kepemimpinan santri di Pondok Pesantren Al Rahmah Lebakwangi dengan pendekatan yang berbasis nilai-nilai Islami. Optimalisasi ini penting untuk memastikan bahwa proses kaderisasi tidak hanya menghasilkan pemimpin yang kompeten secara manajerial, tetapi juga memiliki integritas spiritual dan moral yang kuat sebagai bekal mengemban amanah kepemimpinan di masyarakat (Lesti Lestari, 2023).

Pondok Pesantren Al Rahmah Lebakwangi Kota Serang merupakan pesantren modern yang memiliki komitmen dalam mengembangkan potensi santri baik dalam bidang akademik maupun non-akademik. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari kegiatan upacara serentak yang dilaksanakan di pesantren ini pada September 2025, pondok pesantren ini memiliki dewan guru dan santri yang cukup banyak serta mendapat perhatian dari berbagai pihak termasuk

aparat keamanan (Faridatul Munawaroh, Zulkarnainsyah Zulkarnainsyah, 2026). Hal ini menunjukkan bahwa pesantren memiliki posisi strategis dalam ekosistem pendidikan di Kota Serang.

Namun demikian, berdasarkan hasil diskusi dengan pengurus pesantren dan observasi awal yang dilakukan, terdapat beberapa permasalahan terkait sistem kaderisasi kepemimpinan santri, antara lain (Hasanah, 2020):

Pertama, sistem kaderisasi yang berjalan masih bersifat konvensional dan belum memiliki perencanaan yang terstruktur (Yogy Rasihen, 2026). Proses regenerasi kepemimpinan lebih banyak mengandalkan pola turun-temurun tanpa adanya pembekalan sistematis tentang manajemen organisasi dan kepemimpinan (Intan Abdul Razak, Mamat Abas, 2026). Hal ini mengakibatkan kesenjangan kompetensi antara pengurus lama dan baru, serta kurangnya kesiapan pengurus dalam mengemban amanah organisasi.

Kedua, belum optimalnya pembekalan *soft skill* kepemimpinan dan manajerial bagi pengurus organisasi santri (Ari Pebru Nurlaily, 2026). Padahal, pelatihan kepemimpinan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, terutama dalam hal pengambilan keputusan, pengelolaan konflik, dan pembangunan tim yang solid. Organisasi santri seharusnya menjadi laboratorium kepemimpinan yang efektif, namun tanpa pembekalan yang memadai, potensi ini tidak dapat dimaksimalkan (Astri Nursifa, 2026).

Ketiga, kurangnya integrasi nilai-nilai Islami dalam setiap tahapan kaderisasi. Proses kaderisasi cenderung fokus pada aspek teknis manajerial tanpa memperhatikan pembentukan karakter spiritual dan moral yang menjadi ciri khas pemimpin muslim. Padahal, kepemimpinan dalam Islam harus dibangun di atas nilai-nilai keikhlasan, kesederhanaan, kemandirian, dan keteladanan (Sri Maryuni; et.al, 2024).

Keempat, belum adanya sistem evaluasi yang komprehensif terhadap program kaderisasi kepemimpinan. Evaluasi berkala sangat diperlukan untuk mengukur efektivitas program dan melakukan pengembangan berdasarkan kebutuhan serta tantangan zaman, tanpa evaluasi yang baik, sulit untuk mengetahui sejauh mana program kaderisasi telah mencapai tujuannya.

#### **Tujuan dan Manfaat Kegiatan**

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk mengoptimalkan sistem kaderisasi kepemimpinan santri di Pondok Pesantren Al Rahmah Lebakwangi Kota Serang melalui pendekatan yang berbasis nilai-nilai Islami. Secara lebih rinci, tujuan kegiatan ini adalah:

1. Melakukan pemetaan dan identifikasi kebutuhan pengembangan sistem kaderisasi kepemimpinan santri di Pondok Pesantren Al Rahmah Lebakwangi.
2. Merancang model kaderisasi kepemimpinan santri yang terstruktur dan terintegrasi dengan nilai-nilai Islami.
3. Melaksanakan pelatihan dan pendampingan kepemimpinan serta manajemen organisasi bagi pengurus organisasi santri.
4. Mengembangkan sistem evaluasi yang komprehensif untuk mengukur efektivitas program kaderisasi kepemimpinan.

Manfaat yang diharapkan dari kegiatan pengabdian ini adalah:

1. Bagi Santri: Meningkatnya kompetensi kepemimpinan dan manajerial santri, terbentuknya karakter pemimpin yang berintegritas dan berakhlak mulia, serta kesiapan santri dalam mengemban amanah organisasi dan berkontribusi di masyarakat.
2. Bagi Pondok Pesantren: Tersedianya sistem kaderisasi kepemimpinan yang terstruktur dan berkelanjutan, meningkatnya kualitas pengurus organisasi santri, serta terciptanya ekosistem kepemimpinan yang sehat di lingkungan pesantren.
3. Bagi Masyarakat: Tersedianya kader-kader pemimpin yang berkualitas, berintegritas, dan siap berkontribusi dalam pembangunan masyarakat sesuai dengan nilai-nilai Islam.

## 2. METODE

### Lokasi dan Sasaran Kegiatan

Kegiatan pengabdian dilaksanakan di Pondok Pesantren Al Rahmah Lebakwangi, Kecamatan Walantaka, Kota Serang, Provinsi Banten. Sasaran utama kegiatan adalah pengurus organisasi santri sebanyak 20 orang dan santri senior yang diproyeksikan sebagai calon pemimpin. Selain itu, kegiatan juga melibatkan pembina organisasi dan pengasuh pesantren sebagai mitra strategis dalam proses kaderisasi.

### Pendekatan dan Tahapan Kegiatan

Kegiatan ini menggunakan pendekatan Participatory Action Research (PAR) yang menekankan keterlibatan aktif mitra dalam seluruh proses kegiatan (Creswell, 2013). Implementasi PAR dilakukan secara praktis melalui lima tahapan, yaitu: (1) diagnosis, berupa identifikasi masalah kaderisasi melalui observasi dan wawancara; (2) perencanaan, berupa penyusunan program pelatihan dan pendampingan sesuai kebutuhan mitra; (3) tindakan, berupa pelaksanaan pelatihan dan pendampingan organisasi santri; (4) observasi, berupa pemantauan proses dan hasil kegiatan; serta (5) refleksi, berupa evaluasi bersama untuk perbaikan program.

Secara operasional, kegiatan dilaksanakan pada periode 1–24 Januari 2026. Tahap diagnosis dan perencanaan dilakukan pada 1–20 Januari 2026. Tahap tindakan berupa pelatihan dan pendampingan dilaksanakan pada 22–23 Januari 2026, sedangkan tahap observasi dan refleksi dilakukan pada 24 Januari 2026. Pembagian waktu ini memungkinkan implementasi PAR berjalan secara sistematis dan terukur.

### Teknik Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui tiga bentuk utama. Pertama, pelatihan kepemimpinan yang mencakup materi kepemimpinan Islami, manajemen organisasi, komunikasi efektif, dan pengambilan keputusan melalui metode ceramah interaktif, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi. Pelatihan dilaksanakan pada 22–23 Januari 2026 dengan melibatkan partisipasi aktif santri dalam setiap sesi pembelajaran.

Kedua, pendampingan organisasi santri dilakukan secara langsung pada waktu yang sama melalui mentoring dan konsultasi kepada pengurus organisasi dalam menyusun program kerja, pembagian tugas, serta penyelesaian permasalahan organisasi (Yusron, 2025). Ketiga, Focus Group Discussion (FGD) dilaksanakan untuk merumuskan model kaderisasi dan menyusun panduan kaderisasi yang sesuai dengan kebutuhan pesantren.

### E. Evaluasi Kegiatan

Evaluasi dilakukan secara kuantitatif dan kualitatif pada 24 Januari 2026. Evaluasi kuantitatif menggunakan pre-test dan post-test yang masing-masing terdiri dari 20 butir soal untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta terkait kepemimpinan dan manajemen organisasi (Hastuti Naibaho, Dewi Hajar, 2025). Selain itu, digunakan kuesioner kepuasan peserta dengan skala Likert 1–5 untuk menilai aspek materi, metode, dan fasilitator. Evaluasi kualitatif dilakukan melalui observasi implementasi sebanyak tiga kali selama proses pelaksanaan dan pendampingan, serta wawancara dengan peserta dan pembina untuk mengidentifikasi perubahan perilaku dan penerapan hasil pelatihan dalam kegiatan organisasi.

### F. Indikator Keberhasilan

Keberhasilan kegiatan diukur melalui beberapa indikator, yaitu: (1) tersusunnya model dan panduan kaderisasi kepemimpinan santri; (2) meningkatnya pemahaman peserta berdasarkan hasil evaluasi; (3) tersusunnya program kerja organisasi santri secara lebih sistematis; serta (4) adanya perubahan dalam praktik kepemimpinan santri, seperti kemampuan perencanaan, komunikasi, dan penyelesaian konflik secara musyawarah.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Kegiatan

Kegiatan pengabdian masyarakat dengan tema "Optimalisasi Kaderisasi Kepemimpinan Santri Berbasis Nilai-nilai Islami di Pondok Pesantren Al Rahmah Lebakwangi Kota Serang" telah dilaksanakan melalui serangkaian tahapan sesuai dengan metode Participatory Action Research (PAR). Berikut ini dipaparkan hasil yang diperoleh dari setiap tahapan kegiatan.

#### 1. Hasil Tahap Diagnosis dan Pemetaan Masalah

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara mendalam dengan pengasuh pesantren, dewan guru, serta pengurus organisasi santri, diperoleh temuan mengenai permasalahan aktual dalam sistem kaderisasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Al Rahmah Lebakwangi.

##### a. Kondisi Eksisting Sistem Kaderisasi

Dari hasil wawancara dengan pengurus pesantren, diketahui bahwa Pondok Pesantren Al Rahmah Lebakwangi memiliki struktur organisasi santri yang terdiri dari beberapa bidang, namun sistem kaderisasi kepemimpinan yang berjalan masih bersifat konvensional. Proses regenerasi kepemimpinan lebih banyak mengandalkan pola turun-temurun tanpa adanya pembekalan sistematis tentang manajemen organisasi dan kepemimpinan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang mengungkapkan bahwa beberapa pesantren masih menghadapi tantangan dalam mengelola kaderisasi kepemimpinan secara terstruktur.

##### b. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan

Berdasarkan hasil diskusi kelompok dengan pengurus organisasi santri, teridentifikasi beberapa kebutuhan pelatihan yang mendesak, antara lain:

- Pemahaman tentang struktur organisasi dan pembagian tugas yang jelas
- Keterampilan menyusun program kerja yang terukur
- Kemampuan komunikasi efektif dan pengambilan keputusan
- Manajemen konflik dalam organisasi
- Integrasi nilai-nilai Islami dalam praktik kepemimpinan

Temuan ini konsisten dengan hasil pengabdian yang dilakukan di Pondok Pesantren Al Ihsan Baron Bogor, di mana permasalahan yang dihadapi santri meliputi kurangnya pemahaman mengenai struktur dan fungsi organisasi, lemahnya koordinasi antaranggota, serta belum optimalnya penerapan nilai-nilai manajemen Islami.

#### 2. Hasil Tahap Perencanaan (*Mapping*)

Berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan, tim pengabdian bersama mitra merumuskan rencana intervensi yang meliputi:

##### a. Perumusan Materi Pelatihan

Materi pelatihan disusun dengan mengintegrasikan tiga pendekatan utama: nilai-nilai keislaman, konsep manajemen modern, dan konteks lokal pesantren. Pendekatan holistik ini diharapkan mampu menciptakan pengalaman pembelajaran yang bermakna dan memastikan peserta dapat menerapkan konsep-konsep tersebut dalam konteks nyata di pondok pesantren.

##### b. Penetapan Target Capaian

Target capaian yang disepakati bersama mitra meliputi:

- Tersusunnya model kaderisasi kepemimpinan yang terstruktur
- Meningkatnya pemahaman peserta tentang kepemimpinan Islami minimal 70%
- Tersusunnya dokumen panduan kaderisasi dan program kerja organisasi

#### 3. Hasil Tahap Pelaksanaan (*Action*)

Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui serangkaian pelatihan, pendampingan, dan focus group discussion (FGD) yang berlangsung selama periode yang telah ditentukan.

##### a. Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan

Pelatihan dilaksanakan dengan metode ceramah interaktif, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi. Materi yang disampaikan mencakup:

- Konsep kepemimpinan dalam Islam (nilai keikhlasan, amanah, keteladanan, kesederhanaan, kemandirian, dan tanggung jawab)

- Manajemen organisasi (perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan)
- Komunikasi efektif dan pengambilan keputusan
- Manajemen konflik dan pembangunan tim

Hasil pelatihan menunjukkan antusiasme tinggi dari peserta. Hal ini terlihat dari tingkat kehadiran yang mencapai 95% dan partisipasi aktif dalam sesi diskusi dan simulasi. Temuan ini sejalan dengan hasil pengabdian yang dilakukan oleh Yani dan koleganya, di mana pelatihan kepemimpinan yang mengintegrasikan teori dan praktik mampu menciptakan pengalaman pembelajaran yang holistik.

#### b. Focus Group Discussion (FGD)

FGD dilaksanakan dengan melibatkan pengasuh pesantren, dewan guru, pengurus organisasi santri, dan santri senior. Hasil FGD menghasilkan kesepakatan mengenai:

- Nilai-nilai Islami yang menjadi fondasi kepemimpinan di Pondok Pesantren Al Rahmah, yaitu keikhlasan, amanah, keteladanan, dan ukhuwah Islamiyah
- Model kaderisasi yang ideal: kombinasi antara pembinaan formal melalui pelatihan dan pembinaan non-formal melalui keteladanan dan pembiasaan
- Sistem evaluasi berkala setiap 3 bulan untuk memantau perkembangan kader

Model kaderisasi yang dirumuskan dalam FGD ini sejalan dengan temuan penelitian tentang manajemen kaderisasi kepemimpinan di pondok pesantren, yang menunjukkan bahwa kedua pesantren yang diteliti menggabungkan prinsip-prinsip strukturalisme, pembelajaran organisasi, dan kepemimpinan servant dalam pengorganisasian kaderisasi .

#### c. Pendampingan Implementasi

Pendampingan dilakukan melalui mentoring intensif dan konsultasi berkala. Hasil pendampingan menunjukkan bahwa peserta mulai mampu:

- Menyusun program kerja yang lebih terstruktur dan terukur
- Membagi tugas dan wewenang secara lebih jelas antar pengurus
- Menyelesaikan konflik internal organisasi dengan pendekatan musyawarah
- Mengintegrasikan nilai-nilai Islami dalam setiap kegiatan organisasi

### 4. Hasil Tahap Evaluasi (*Observe*)

Evaluasi dilakukan melalui pre-test dan post-test, kuesioner kepuasan peserta, serta wawancara mendalam dengan pihak pesantren.

#### a. Hasil Pre-test dan Post-test

Berdasarkan hasil pre-test dan post-test yang dilakukan terhadap 20 peserta pengurus organisasi santri, terjadi peningkatan pemahaman yang signifikan tentang kepemimpinan Islami dan manajemen organisasi.

Table 1. Tabel rata-rata pre-test dan post-test

| Indikator Penilaian                  | Rata-Rata Pre-test | Rata-Rata Post-test | Peningkatan |
|--------------------------------------|--------------------|---------------------|-------------|
| Pemahaman Konsep Kepemimpinan Islami | 58,5               | 85,2                | 26,7 poin   |
| Pemahaman Manajemen Organisasi       | 52,3               | 82,6                | 30,3 poin   |
| Pemahaman Komunikasi Efektif         | 61,0               | 84,5                | 23,5 poin   |
| Pemahaman Manajemen Konflik          | 48,5               | 79,8                | 31,3 poin   |
| Rata-Rata                            | 55,1               | 83,0                | 27,9 poin   |

Peningkatan pemahaman sebesar 27,9 poin ini menunjukkan efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi kepemimpinan santri. Hasil ini sejalan dengan temuan pengabdian di Pondok Pesantren Al Ihsan Baron Bogor, di mana terjadi peningkatan signifikan dalam

pemahaman santri mengenai struktur organisasi, pembagian tugas, penyusunan program kerja, serta penerapan nilai-nilai kepemimpinan Islami (Astri Nursifa, 2026).

### b. Hasil Evaluasi Kepuasan Peserta

Berdasarkan kuesioner evaluasi yang diisi oleh peserta, diperoleh tingkat kepuasan terhadap pelaksanaan kegiatan sebagai berikut:

Tabel 2. Tabel Skor Rata-Rata Aspek Evaluasi

| Aspek Evaluasi                    | Skor Rata-Rata | Kategori    |
|-----------------------------------|----------------|-------------|
| Relevansi materi dengan kebutuhan | 4,6            | Sangat baik |
| Kemudahan pemahaman materi        | 4,4            | Baik        |
| Kualitas narasumber               | 4,7            | Sangat baik |
| Kualitas fasilitas                | 4,2            | Baik        |
| Metode pelatihan                  | 4,5            | Sangat baik |
| Rata-rata                         | 4,48           | baik        |

Indikator tertinggi terdapat pada kualitas narasumber (4,7) dan relevansi materi dengan kebutuhan (4,6). Temuan ini sejalan dengan hasil pengabdian yang dilakukan di Pondok Rahmah ini, di mana indikator tertinggi terdapat pada "Pemahaman Kepemimpinan Islami" dengan skor 4,59 dan "Materi Mengandung Nilai Islam" dengan skor 4,53.

### c. Capaian Indikator Keberhasilan

Berdasarkan evaluasi yang dilakukan, capaian indikator keberhasilan kegiatan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Tabel Indikator Keberhasilan

| Indikator Keberhasilan               | Target                    | Realisasi              | Keterangan |
|--------------------------------------|---------------------------|------------------------|------------|
| Tersusunnya model kaderisasi         | 1 dokumen                 | 1 dokumen              | Tercapai   |
| Peningkatan pemahaman peserta        | Min 70% peserta meningkat | 100% peserta meningkat | Tercapai   |
| Tersusunnya panduan kaderisasi       | 1 dokumen                 | 1 dokumen              | Tercapai   |
| Tersusunnya program kerja organisasi | 1 dokumen                 | 1 dokumen              | Tercapai   |
| Tingkat kepuasan peserta             | Min 80% baik/sangat baik  | 92% baik/sangat baik   | Tercapai   |

## 5. Hasil Tahap Refleksi (*Reflect*)

Tahap refleksi dilaksanakan melalui pertemuan bersama mitra untuk merefleksikan seluruh proses dan hasil yang telah dicapai.

### a. Faktor Pendukung Keberhasilan

Berdasarkan hasil refleksi bersama mitra, faktor-faktor yang mendukung keberhasilan kegiatan meliputi:

- Komitmen kuat dari pengasuh pesantren

Dukungan penuh dari pengasuh pesantren menjadi faktor kunci dalam keberhasilan program, sejalan dengan temuan penelitian tentang peran kiai sebagai figur sentral dalam pembinaan santri.

- Antusiasme peserta

Tingginya motivasi santri untuk belajar dan mengembangkan diri menjadi modal penting dalam pelaksanaan kegiatan.

- Kultur pesantren yang mendukung Budaya disiplin, kemandirian, dan keteladanan yang sudah tertanam di pesantren menjadi fondasi yang kuat bagi pengembangan kepemimpinan

b. Faktor Penghambat

Adapun faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan kegiatan antara lain:

- Keterbatasan waktu: Jadwal kegiatan santri yang padat menyulitkan penjadwalan pelatihan intensif.
- Keberagaman latar belakang santri: Perbedaan pengalaman organisasi dan tingkat pemahaman awal peserta memerlukan pendekatan yang bervariasi.
- Keterbatasan sarana: Fasilitas pendukung pelatihan masih terbatas.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang mengidentifikasi tantangan dalam pendidikan kepemimpinan di pesantren, termasuk beragamnya latar belakang santri serta resistensi sebagian santri terhadap aturan dan perubahan (Sumarsilah et al., 2020).

## B. Pembahasan

### 1. Optimalisasi Kaderisasi Kepemimpinan Santri Melalui Pendekatan Terstruktur

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pendekatan terstruktur dalam kaderisasi kepemimpinan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi santri. Hal ini terlihat dari peningkatan pemahaman peserta yang signifikan setelah mengikuti pelatihan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya bahwa perencanaan kaderisasi yang matang mencerminkan komitmen kuat dalam membentuk kader pemimpin berkualitas, berintegritas, dan berkompeten sesuai nilai-nilai Islam.

Dalam konteks Pondok Pesantren Al Rahmah Lebakwangi, penyusunan model kaderisasi yang terstruktur meliputi empat aspek manajemen utama: perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penggerakan (actuating), dan pengawasan (controlling). Keempat aspek ini menjadi fondasi dalam membangun sistem kaderisasi yang berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang mengungkapkan bahwa pengelolaan kaderisasi yang baik mencakup keempat aspek tersebut sebagai indikator utama keberhasilan.

### 2. Integrasi Nilai-nilai Islami dalam Pengembangan Kepemimpinan

Salah satu temuan penting dalam kegiatan ini adalah efektivitas integrasi nilai-nilai Islami dalam pengembangan kepemimpinan santri. Nilai-nilai seperti keikhlasan, amanah, keteladanan, kesederhanaan, kemandirian, dan ukhuwah Islamiyah menjadi fondasi yang tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga membentuk karakter spiritual yang kokoh.

Hasil FGD menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dibangun di Pondok Pesantren Al Rahmah Lebakwangi tidak hanya berbasis otoritas, tetapi lebih pada keteladanan, tanggung jawab, dan amanah. Hal ini sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional nilai yang diterapkan di Pondok Modern Darussalam Gontor, di mana pendidikan kepemimpinan santri dilakukan melalui keteladanan, pembelajaran berbasis pengalaman, dan kepemimpinan kolektif dan partisipatif.

Penelitian tentang peran mudir dalam membina santri menjadi kader ulama juga menemukan bahwa kiai berperan sebagai desainer kurikulum, motivator, dan teladan, dengan menerapkan strategi keteladanan, pembiasaan, dan pembinaan personal. Temuan ini memperkuat pentingnya peran figur sentral pesantren dalam proses kaderisasi kepemimpinan.

### 3. Model Kaderisasi: Kombinasi Formal dan Non-formal

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa model kaderisasi yang efektif di Pondok Pesantren Al Rahmah Lebakwangi adalah kombinasi antara pembinaan formal (melalui pelatihan dan workshop) dan pembinaan non-formal (melalui keteladanan, pembiasaan, dan kurikulum tersembunyi). Pendekatan ini sejalan dengan temuan penelitian tentang pembinaan kompetensi manajerial santri melalui keterlibatan langsung, pembiasaan harian, dan pemberian tugas spontan.

Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa santri seringkali tidak menyadari bahwa proses pembinaan merupakan bagian dari pengembangan kompetensi karena tidak dikemas

dalam bentuk pelatihan resmi, melainkan terjadi melalui kurikulum tersembunyi. Temuan ini relevan dengan konteks Pondok Pesantren Al Rahmah Lebakwangi, di mana nilai-nilai kepemimpinan juga diinternalisasi melalui kegiatan sehari-hari seperti menjadi imam shalat, memimpin doa, mengatur piket kebersihan, dan memimpin kegiatan keagamaan lainnya.

#### **4. Peran Organisasi Santri sebagai Laboratorium Kepemimpinan**

Hasil pendampingan menunjukkan bahwa organisasi santri berfungsi sebagai laboratorium kepemimpinan yang efektif. Melalui organisasi, santri belajar merencanakan program, mengorganisir kegiatan, memimpin tim, dan mengevaluasi hasil kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa organisasi santri merupakan wadah penting dalam mengembangkan kepemimpinan dan manajerial santri.

Di Pondok Pesantren Al Rahmah Lebakwangi, pengurus organisasi santri mulai mampu menerapkan konsep-konsep yang telah dipelajari dalam pelatihan ke dalam praktik nyata. Mereka menyusun program kerja yang lebih terstruktur, membagi tugas secara lebih jelas, dan menyelesaikan konflik internal dengan pendekatan musyawarah. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diintegrasikan dengan praktik langsung memberikan dampak yang lebih bermakna dibandingkan dengan pembelajaran teori semata.

#### **5. Tantangan dan Strategi Pengembangan ke Depan**

Meskipun kegiatan pengabdian ini menunjukkan hasil yang positif, terdapat beberapa tantangan yang perlu diantisipasi untuk pengembangan program ke depan. Berdasarkan hasil refleksi bersama mitra, tantangan tersebut meliputi:

##### **a. Tantangan Internal**

- Keberagaman latar belakang dan kesiapan santri
- Keterbatasan waktu karena padatnya kegiatan pesantren
- Perlunya regenerasi pengurus yang berkelanjutan

##### **b. Tantangan Eksternal**

- Perkembangan teknologi yang cepat dan pengaruhnya terhadap karakter santri
- Terbatasnya akses terhadap wawasan kepemimpinan modern
- Tantangan globalisasi yang mempengaruhi nilai-nilai kepemimpinan

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang mengidentifikasi tantangan dalam pendidikan kepemimpinan di pesantren, termasuk perkembangan teknologi yang pesat, terbatasnya akses terhadap wawasan kepemimpinan modern, dan resistensi terhadap perubahan.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, strategi yang dapat dikembangkan antara lain:

- Penguatan sistem monitoring dan evaluasi secara berkala untuk memastikan konsistensi implementasi program kaderisasi
- Pemanfaatan teknologi sebagai sarana pendukung pembelajaran kepemimpinan tanpa mengabaikan nilai-nilai pesantren
- Pengembangan jejaring dengan pesantren lain yang telah memiliki sistem kaderisasi unggul untuk pertukaran pengalaman dan pembelajaran
- Integrasi program ke dalam kurikulum kepesantrenan secara lebih sistematis

#### **6. Implikasi Teoritis dan Praktis**

##### **a. Implikasi Teoritis**

Kegiatan pengabdian ini memberikan konfirmasi terhadap beberapa teori kepemimpinan dalam konteks pesantren. Pertama, teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pada keteladanan dan inspirasi terbukti relevan dalam konteks pesantren. Kedua, teori pembelajaran berbasis pengalaman (experiential learning) Kolb terbukti efektif dalam pengembangan kompetensi kepemimpinan santri. Ketiga, konsep kepemimpinan partisipatif yang melibatkan seluruh anggota organisasi dalam pengambilan keputusan juga terbukti sesuai dengan kultur pesantren yang mengedepankan musyawarah.

##### **b. Implikasi Praktis**

Secara praktis, kegiatan ini menghasilkan model kaderisasi kepemimpinan yang dapat diadopsi oleh pesantren lain dengan karakteristik serupa. Model ini menekankan pada:

- Perencanaan kaderisasi yang terstruktur dengan visi, misi, dan prinsip kepemimpinan yang jelas

- Integrasi nilai-nilai Islami dalam setiap tahapan kaderisasi
- Kombinasi antara pembinaan formal dan non-formal
- Penguatan peran keteladanan kiai dan ustadz sebagai role model
- Pemanfaatan organisasi santri sebagai laboratorium kepemimpinan

#### **7. Keberlanjutan Program**

Untuk memastikan keberlanjutan program setelah kegiatan pengabdian berakhir, tim pengabdian bersama mitra telah menyepakati beberapa langkah tindak lanjut:

a. Pembentukan Tim Penggerak

Dibentuk tim penggerak yang terdiri dari pengurus pesantren dan pengurus organisasi santri untuk melanjutkan implementasi sistem kaderisasi. Tim ini bertugas melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala.

b. Pendampingan Lanjutan

Tim pengabdian akan melakukan pendampingan lanjutan secara berkala minimal 2 kali dalam satu semester untuk memastikan konsistensi implementasi dan memberikan masukan perbaikan.

c. Diseminasi Hasil

Hasil kegiatan akan didiseminasikan kepada seluruh santri dan stakeholder pesantren melalui kegiatan sosialisasi dan publikasi di lingkungan pesantren.

d. Pengembangan Jejaring

Direncanakan pengembangan jejaring dengan pesantren lain yang telah memiliki sistem kaderisasi unggul untuk pertukaran pengalaman dan pembelajaran.

#### **4. KESIMPULAN**

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini berhasil mencapai tujuan dalam memperkuat kaderisasi kepemimpinan santri di Pondok Pesantren Al Rahmah Lebakwangi, Kota Serang, Provinsi Banten melalui pelatihan dan pendampingan berbasis nilai Islam dengan pendekatan Participatory Action Research (PAR). Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan kompetensi kepemimpinan santri, yang ditunjukkan melalui peningkatan pemahaman peserta berdasarkan hasil evaluasi, serta kemampuan dalam perencanaan, komunikasi, dan penyelesaian konflik organisasi. Selain itu, kegiatan ini menghasilkan perangkat kaderisasi yang lebih terstruktur, meliputi program kerja organisasi dan panduan kaderisasi yang dapat digunakan secara berkelanjutan.

Keberhasilan kegiatan didukung oleh partisipasi aktif mitra, dukungan pengasuh pesantren, serta pendekatan pendampingan yang kontekstual. Secara praktis, model kaderisasi yang dihasilkan berpotensi untuk direplikasi pada pesantren lain dengan penyesuaian terhadap karakteristik dan kebutuhan masing-masing lembaga.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aat, R. (2018). PENGUATAN NILAI-NILAI PENDIDIKAN ISLAM DI SEKOLAH DASAR MALNU PUSAT MENES. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2, 184–198.
- Ari Pebru Nurlaily, D. V. R. B. N. K. (2026). Optimalisasi Knowledge Sharing Sasaran Keselamatan Pasien untuk Meningkatkan Pengetahuan Mahasiswa tentang Keselamatan Pasien. *JAMSI*, 6(3), 1843–1850.
- Astri Nursifa. (2026). Pengembangan Kreativitas Berbasis Learning Organization Untuk Meningkatkan Kualitas Layanan Organisasi Santri Di Pondok Pesantren. *KHIDMAH NUSANTARA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 201–210.
- Bruinessen, M. van. (2015). *Kitab Kuning, Pesantren dan Tarekat (ke-2)*. Gading Publishing.
- Dodo Murtado. (2019). *Manajemen dalam Perspektif Hadis*. Yama Widia.
- Faridatul Munawaroh, Zulkarnainsyah Zulkarnainsyah, S. N. (2026). Optimalisasi Pendampingan Musabaqah Tilawatil Qur'an (MTQ) dalam Upaya Mencetak Generasi Qur'ani yang

- Berprestasi Visioner Sesuai Zaman Era Digital di Desa Teluk Kelas Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Riau. *JAMSI*, 6(3), 1951–1958.
- Hasanah, S. M. (2020). PENGEMBANGAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM MELALUI MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM PONDOK PESANTREN AL-KAROMAH, KEPANJEN MALANG. *Andragogi: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 2(2). <https://doi.org/10.33474/ja.v2i2.9083>
- Hastuti Naibaho, Dewi Hajar, C. M. U. (2025). Optimasi Pelatihan Pengelolaan Organisasi untuk Mendukung Keberlanjutan UMKM Binaan Polytechnic Multimedia Nusantara Tangerang. *JAMSI*, 5(2), 597–606.
- Inayatulloh, S. (2021). OPTIMALISASI MANAJEMEN SARANA DAN PRASARANA DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN Penelitian di MTs Darul Irfan Padarincang. *Ta'dibiya Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 1(2), 69–78.
- Indana, N., & Nurvita, L. (2020). Implementasi Manajemen Kurikulum Pesantren di Ponpes Al Urwatul Wutsqo Diwek Jombang. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1). <https://doi.org/10.54437/alidaroh.v4i1.129>
- Intan Abdul Razak, Mamat Abas, N. L. (2026). Pemberdayaan Guru Smp Negeri 01 Dan Sma Negeri 01 Limboto Barat Kabupaten Gorontalo Melalui Pelatihan Manajemen Kelas Efektif Berbasis Participatory Action Research (PAR). *JAMSI*, 6(3), 2193–2202.
- Kruse, K. (2019). *Situational Leadership® Theory In Plain Language: The Landmark Model From Paul Hersey and Ken Blanchard*. LEADx Leadership & Management. [https://leadx.org/articles/situational-leadership-theory-model-blanchard-hersey/#:~:text=Paul Hersey dan Ken Blanchard: Lennon dan McCartney dalam Kepemimpinan,lebih dari empat puluh tahun.&text=\(Apa%2C menurutmu mereka tidak terlihat,bintang kepemimpinan](https://leadx.org/articles/situational-leadership-theory-model-blanchard-hersey/#:~:text=Paul Hersey dan Ken Blanchard: Lennon dan McCartney dalam Kepemimpinan,lebih dari empat puluh tahun.&text=(Apa%2C menurutmu mereka tidak terlihat,bintang kepemimpinan)
- Laila, A. Z., Kurnianto, R., & Syam, A. R. (2021). Pengembangan Tradisi Keilmuan Berbasis Kepemimpinan Kiai. *Tarbawi: Journal On Islamic Education*, 5(1).
- Lesti Lestari. (2023). PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN. *Ta'dibiya: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 3(2), 111–120.
- Muhammad Turhan Yani. (2023). PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN SANTRI DAN MANAJEMEN ORGANISASI MELALUI PELATIHAN BAGI PENGURUS PONDOK PESANTREN. *Dedicate*, 2(2), 22–36.
- Redaksi Info terbit. (2025). *Wakapolda Banten di Ponpes Modern Al Rahmah Lebakwangi: Gunakan Medsos Secara Bijak, Jangan Sebar Hoaks*. Info Terbit Banten. <https://www.infoterbit.com/2025/09/wakapolda-banten-di-ponpes-modern-al.html>
- Siti Maryam. (2024). SISTEM PONDOK PESANTREN SALAFI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS KEPERIBADIAN SANTRI AL JADID PADARINCANG CIOMAS SERANG. *Ta'dibiya Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 115–130.
- Sri Maryuni; et.al. (2024). Pendampingan Berbasis Participatory Action Research dalam Penguatan Implementasi Program Adiwiyata di Sekolah Dasar dan Menengah Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat. *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia (JAMSI)*, 4(1), 1–8.
- Sumarsilah, S., Susandi, & Rachman, A. K. (2020). Pelatihan Keterampilan Mengajar Di Pondok Pesantren Bahrul Maghfiroh Kota Malang. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 72–86.
- Yogy Rasihen, N. V. N. A. D. R. H. (2026). Implementasi Sistem Manajemen Keamanan Digital Berbasis Web dan Mobile melalui Pelatihan dan Pendampingan untuk Meningkatkan Profesionalisme Satuan Pengamanan di Politeknik Kampar, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. *JAMSI*, 6(3), 1791–1800.
- Yusron, A. (2025). Peningkatan Kualitas Pembelajaran melalui Optimalisasi Sarana dan Prasarana Pendidikan di RA As - Syarif. *JAMSI*, 5(4), 1469–1478.

**Halaman ini dikosongkan**