

**STRATEGI KADERISASI DA'I DI ZAWIYAH AL-AZHAR  
KELURAHAN BUBAKAN KECAMATAN MIJEN SEMARANG**

**SKRIPSI**

Program Sarjana (S-1)

Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam

Konsentrasi Televisi Dakwah



Disusun oleh:

Kun Nisa Kharisma

1901026004

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG**

**2023**

## NOTA PEMBIMBING

### NOTA PEMBIMBING

Lamp. : 1 bendel

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Kepada Yth.

**Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi**

UIN Walisongo Semarang

di Semarang

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi saudara :

Nama : Kun Nisa Kharisma

NIM : 1901026004

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Jurusan : Komunikasi dan Penyiaran Islam

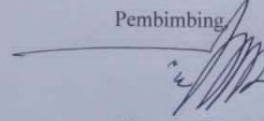
Judul : Strategi Kaderisasi Da'i di Zawiyah Al-Azhar Kelurahan Bubakan  
Kecamatan Mijen Semarang

Dengan ini kami setuju, dan mohon agar segera diujikan. Demikian, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Semarang, 19 September 2023

Pembimbing



**Mustofa Hilmi, M.Sos**

NIP. 19920220 201903 1 010

# PENGESAHAN UJIAN MUNAQOSAH

## PENGESAHAN UJIAN MUNAQOSAH

SKRIPSI

### Strategi Kaderisasi Da'i di Zawiya Al-Azhar Kelurahan Bubakan Kecamatan Mijen Semarang

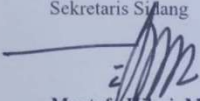
Disusun Oleh :  
Kun Nisa Kharisma  
1901026004

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 25 September 2023  
dan dinyatakan **LULUS** Ujian Munaqosah  
Susunan Dewan Penguji


Ketua Sidang

  
Dr. Najahan Muhyafak, MA  
NIP. 19701020 199503 1 001

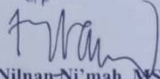
Sekretaris Sidang

  
Mustofa Hilmi, M.Sos  
NIP. 19920220 201903 1 010

Penguji I

  
Dr. Asep Dadang Abdullah, M.Ag  
NIP. 19730114 200604 1 014

Penguji II

  
Nilnan-Ni'mah, MSI  
NIP. 19800202 200901 2 003

Mengetahui Pembimbing

  
Mustofa Hilmi, M.Sos  
NIP. 19920220 201903 1 010

Disahkan oleh Dekan Fakultas  
Dakwah dan Komunikasi

  
Prof. Dr. H. Ulys Supena, M.Ag  
NIP. 19570310 2000112 1 003



# PERNYATAAN

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kun Nisa Kharisma  
NIM : 1901026004  
Jurusan : Komunikasi dan Penyiaran Islam

Menyatakan bahwa keseluruhan skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri yang diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar strata satu (S1) Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun yang belum atau tidak diterbitkan sumbernya sudah dituangkan dalam tulisan dan daftar pustaka.

Semarang, 19 September 2023



Kun Nisa Kharisma  
NIM. 1901026004

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim,*

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam tak lupa pula dihaturkan kepada junjungan kita baginda Nabi Agung Muhammad SAW, yang telah bersusah payah mengeluarkan ummatnya dari zaman kegelapan jahiliyah menuju zaman yang berilmu seperti sekarang ini.

Setelah melewati proses yang cukup lama, akhirnya penulisan skripsi berjudul “Strategi Kaderisasi Da’i di Zawiyah Al-Azhar Kelurahan Bubakan Kecamatan Mijen Semarang” dapat terselesaikan. Keberhasilan penulisan ini tentu tidak terlepas dari banyaknya dukungan, bimbingan serta arahan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan ketulusan hati peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Prof. Dr. Ilyas Supena, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang.
3. H. M. Alfandi, M.Ag selaku Ketua Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam UIN Walisongo Semarang.
4. Nilnan Ni’mah, M.S.I selaku Sekretaris Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam UIN Walisongo Semarang.
5. Mustofa Hilmi, M.Sos selaku pembimbing yang telah mencurahkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan serta arahan selama penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah memberikan masukan untuk menjadikan skripsi ini lebih baik lagi.
6. Prof. Dr. Ilyas Supena, M.Ag selaku wali dosen yang telah memberikan banyak hal, baik itu bimbingan, arahan juga kemudahan dalam

menyelesaikan penulisan ini. Semoga Allah SWT senantiasa menjaga beliau.

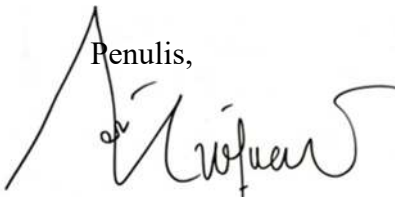
7. Segenap dosen dan bagian dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang, juga semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
8. Orang tuaku tercinta dan tersayang, bapak Saronto dan ibu Yamtini yang telah memberikan dukungan moril dan materil, mencurahkan segala bentuk perhatiannya dalam mendidik, membimbing dan mengasuh dengan penuh kasih sayang, yang senantiasa mendo'akan dan memberikan harapan serta semangat tiada henti kepada penulis selama menyelesaikan pendidikan ini dan mendapatkan gelar sarjana.
9. Untuk kakak-kakakku tercinta, Roni Akbar Ramadhan dan Rahmah, serta keponakanku tersayang Tsana Savrinadea Adl' yang senantiasa memberikan do'a, dukungan dan semangat kepada penulis.
10. Dr. KH. Fakhruddin Aziz, Lc, MSI selaku pengasuh Zawiyah Al-Azhar dan segenap keluarga besar Zawiyah Al-Azhar lainnya yang telah bersedia membantu penulis selama penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Tuan dengan NIM 1901026040, terima kasih banyak sudah berjalan bersama dan saling menguatkan.
12. Teruntuk kalian, Nur Amelia Ridha, Rahmi Nur Aziza, Elsa Safitria, Nur'aini Indah, Novita Sari, Shifa Adlina, Kamila Sukmagitandana, Sukma Anugrah, Rahmaniar, Yunita Agustiani dan Rama Danita yang telah banyak membantu, meluangkan waktu juga berbagi kesedihan dan tawa bersama penulis.
13. Teman-teman seperjuangan KPI-A 2019, yang selalu memberikan semangat juga dukungan untuk menyempurnakan skripsi ini.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan kontribusi kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
15. *Last but no least* untuk diri saya sendiri Kun Nisa Kharisma, terima kasih banyak ya sudah berusaha dan tidak menyerah.

Kepada Mereka semua tidak ada sesuatu yang dapat penulis berikan sebagai imbalan, melainkan hanya untaian terima kasih yang tulus dan do'a, semoga Allah SWT mencatat segala amal baik dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda, aamiin.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran maupun masukan sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Semarang, 18 Agustus 2023

Penulis,



Kun Nisa Kharisma

## PERSEMBAHAN

*Alhamdulillah Robbil 'Alamin*, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa mencurahkan kasih dan sayang-Nya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku, kakak-kakakku tercinta dan tersayang yang selalu memberikan perhatiannya serta semangat untuk dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, dan tidak pernah lelah membimbing juga mendo'akan saya hingga berada dititik ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan banyak cinta, kasih sayang dan ridho-Nya pada mereka.
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, para dosen dan pembimbing yang senantiasa mencurahkan waktu juga tenaganya dalam membimbing, memotivasi serta mengarahkan penulis.
3. Segenap keluarga besar Zawiyah Al-Azhar yang banyak sekali membantu dan memberikan dukungan dalam proses penelitian untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Untuk para sahabat, teman-teman seperjuangan yang selalu mendo'akan, menguatkan serta memberikan dukungan, juga pihak-pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam tersusunnya skripsi ini.



## MOTTO

وَأَتَىٰكُمْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ  
وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

*“Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada  
kebaikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang  
munkar merekalah orang-orang yang beruntung”.*

(QS. Ali-Imron: 104)

## ABSTRAK

### **Kun Nisa Kharisma (1901026004), Strategi Kaderisasi Da'i di Zawiyah Al-Azhar Kelurahan Bubakan Kecamatan Mijen Semarang.**

Krisis da'i di Indonesia saat ini telah menjadi topik yang sering dibicarakan oleh para pemikir dan praktisi agama. Masalah ini timbul dari semakin sedikitnya jumlah da'i yang berkualitas tinggi, terutama dikalangan muda, karena da'i memiliki peran penting dalam menyebarkan ajaran agama. Penting adanya pengkaderan da'i dengan pemilihan format atau formula strategi kaderisasi da'i yang tepat untuk mengatasi krisis da'i ini. Berimplikasi bagi regenerasi da'i-da'i muda, *agent of change*, *agent of knowledge* ditengah banyaknya komunitas masyarakat yang sangat heterogen dan memerlukan khazanah-khazanah keIslaman yang memadai.

Menggunakan jenis penelitian kualitatif yang bersifat lapangan (*field research*) dengan menggunakan teknik pengumpulan data diantaranya observasi, wawancara serta dokumentasi. Memiliki tujuan untuk mengetahui strategi Zawiyah Al-Azhar dalam mengkader santrinya menjadi seorang da'i serta dapat menjadi bahan evaluasi terkait jalannya strategi kaderisasi yang ada di Zawiyah Al-Azhar guna sebagai perbaikan kedepannya atau bahkan contoh bagi lembaga Islam lainnya terkait hal-hal yang bisa di adopsi khususnya dalam ruang strategi mengkader da'i.

Strategi kaderisasi da'i yang Zawiyah Al-Azhar terapkan menggunakan teori strategi Fred R. David yakni melalui proses perumusan, pengimplementasian strategi yang dilakukan dengan *learning by experience* dan *learning by doing* serta evaluasi. Dimana strategi tersebut di dukung dengan adanya tahapan dari kaderisasi tersebut menggunakan teori Yusuf Achmad Ridwansyah, diantaranya pengenalan (*ta'aruf*), pembentukan (*takwin*) ditunjang dengan penguatan teori seperti retorika dakwah, fiqh dakwah, memahami psikologi masyarakat, *adabul 'alim wamuta'alim*, tafsir, kajian kitab kuning dan hadits-hadits kemudian penataan atau pengorganisasian (*tandzhim*) serta eksekusi (*tanfidzh*) yang dilakukan dengan pengaktualisasian diri dan evaluasi. Faktor pendukung jalannya strategi kaderisasi da'i tersebut meliputi besarnya dukungan, antusias, kepercayaan, penerimaan, harapan, baik dari pengasuh hingga elemen masyarakat. Faktor penghambat masih kurangnya pengawasan yang optimal, tingkat masyarakat yang heterogen juga semangat dari kader da'i itu sendiri.

**Kata Kunci :** Strategi, Kaderisasi, Da'i.

## **ABSTRAC**

*The current preacher crisis in Indonesia has become a topic often discussed by religious thinkers and practitioners. This problem arises from the decreasing number of high-quality preachers, especially among young people, because preachers have an important role in spreading religious teachings. It is important to have da'i cadre formation by selecting the right format or formula for da'i cadre cadre strategy to overcome this da'i crisis. This research It has implications for the regeneration of young da'i, agents of change, agents of knowledge in the midst of many communities that are very heterogeneous and require adequate Islamic treasures.*

*Using a type of qualitative research that is field in nature (field research) using data collection techniques including observation, interviews and documentation. The aim is to find out Zawiyah Al-Azhar's strategy in cadres of its students to become preachers and can be used as evaluation material regarding the progress of the existing cadre formation strategy at Zawiyah Al-Azhar in order to provide future improvements or even an example for other Islamic institutions regarding things that can be done. adopted especially in the strategy space for cadres of preachers.*

*The da'i cadre formation strategy that Zawiyah Al-Azhar implements uses Fred R. David's strategy theory, namely through the process of formulating, implementing strategies carried out by learning by experience and learning by doing as well as evaluation. Where this strategy is supported by the stages of cadre formation using Yusuf Achmad Ridwansyah's theory, including introduction (ta'aruf), formation (takwin) supported by strengthening theories such as preaching rhetoric, da'wah fiqh, understanding community psychology, adabul 'alim wamuta'alim, interpretation, study of the yellow book and hadiths then structuring or organizing (tandzhim) and execution (tanfidzh) which is carried out with self-actualization and evaluation. Supporting factors for implementing the da'i cadre formation strategy include the amount of support, enthusiasm, trust, acceptance, hope, both from caregivers and elements of society. The inhibiting factors are still the lack of optimal supervision, the heterogeneous level of society and the enthusiasm of the preacher cadres themselves.*

**Keywords :** *Strategy, Regeneration, Da'i.*

## TRANSLITERASI

Transliterasi adalah salinan huruf abjad suatu bahasa ke dalam bahasa lain, tujuannya adalah sebagai penampil kata asal yang tidak banyak diketahui oleh metode pelafalan tajwid dalam bahasa Arab sehingga pembaca dapat terhindar dari salah pelafalan dan kegagalan memahami suatu hal. Pedoman transliterasi skripsi ini merujuk pada keutusan bersama menteri agama dan menteri P dan K nomor: 158 tahun 1987 - nomor: 0543 b/u 1987.

No.	Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
1.	ا	A	ط	Th
2.	ب	B	ظ	Zh
3.	ت	T	ع	‘
4.	ث	Ts	غ	Gh
5.	ج	J	ف	F
6.	ح	H	ق	Q
7.	خ	Kh	ك	K
8.	د	D	ل	L
9.	ذ	Dh	م	M
10.	ر	R	ن	N
11.	ز	Z	و	W
12.	س	S	ة	H
13.	ش	Sy	ء	‘
14.	ص	Sh	ي	Y
15.	ض	Dl		

## DAFTAR ISI

NOTA PEMBIMBING .....	i
PENGESAHAN UJIAN KOMPREHENSIF .....	ii
PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
PERSEMBAHAN .....	vii
MOTTO .....	viii
ABSTRAK .....	ix
<i>ABSTRAC</i> .....	x
TRANSLITERASI.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
D. Tinjauan Pustaka .....	6
E. Metode Penelitian.....	10
F. Sistematika Penulisan .....	16
<b>BAB II</b> .....	18
<b>TINJAUAN UMUM TENTANG STRATEGI, KADERISASI DAN DA’I</b> ...	18
A. Strategi .....	18
B. Kaderisasi.....	22
C. Da’i.....	27
<b>BAB III</b> .....	36
<b>GAMBARAN UMUM STRATEGI KADERISASI DA’I ZAWIYAH AL-AZHAR KELURAHAN BUBAKAN KECAMATAN MIJEN SEMARANG</b> .....	36
A. Profil Zawiyah Al-Azhar.....	36
B. Strategi Zawiyah Al-Azhar dalam Kaderisasi Da’i .....	47

C. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Pelaksanaan Strategi Kaderisasi Da'i di Zawiyah Al-Azhar .....	50
<b>BAB IV</b> .....	52
<b>ANALISIS STRATEGI KADERISASI DA'I ZAWIYAH AL-AZHAR KELURAHAN BUBAKAN KECAMATAN MIJEN SEMARANG</b> .....	52
A. Analisis Strategi Zawiyah Al-Azhar dalam Kaderisasi Da'i .....	52
<b>BAB V</b> .....	65
<b>PENUTUP</b> .....	65
A. Kesimpulan .....	65
B. Saran.....	66
C. Kata Penutup .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	68
<b>LAMPIRAN</b> .....	71
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	82

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Logo Zawiyah Al-Azhar .....	39
Gambar 4.1 Wawancara Bersama Pengasuh Zawiyah Al-Azhar.....	80
Gambar 4.2 Wawancara Bersama Santri Zawiyah Al-Azhar .....	80
Gambar 4.3 Wawancara Bersama Pengurus Zawiyah Al-Azhar .....	80
Gambar 4.4 Kegiatan TPQ Nun Madani.....	81
Gambar 4.5 Kegiatan Kajian Rutin Kitab “al-Tuhfatu al-Mardliyyah” .....	81
Gambar 4.6 Kegiatan Rutin Kajian Tafsir .....	81

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Krisis da'i di Indonesia saat ini telah menjadi topik yang sering dibicarakan oleh para pemikir dan praktisi agama. Masalah ini timbul dari semakin sedikitnya jumlah da'i yang berkualitas tinggi, terutama dikalangan muda. Krisis ini sangat mempengaruhi pengembangan Islam bagi masyarakat Indonesia, karena da'i memiliki peran penting dalam menyebarkan ajaran agama. Oleh karena itu, perlu adanya strategi kaderisasi da'i yang tepat untuk mengatasi krisis da'i ini.

Beberapa penelitian telah dilakukan mengenai krisis da'i Indonesia. Salah satunya adalah survei yang dilakukan oleh *Indonesian Islamic Propagation Institute* (LDII) pada tahun 2019, yang menunjukkan bahwa kurangnya minat generasi muda untuk menjadi da'i adalah salah satu penyebab utama krisis ini. Selain itu, masalah finansial juga menjadi faktor utama yang menyebabkan kurangnya peminat generasi muda menjadi da'i.

Berdakwah merupakan sebuah aktivitas dalam mengajak manusia kepada kebajikan dan mencegah dari perbuatan-perbuatan buruk. Kemudian seseorang yang melakukan kegiatan dakwah disebut dengan da'i. Seorang da'i dalam artian disini yakni ditujukan kepada seseorang yang memiliki keahlian khusus dalam berdakwah serta menerapkan keahlian menyampaikan ajaran-ajaran Islam dengan segenap kemampuan, baik dari segi penguasaan konsep, teori, praktik maupun metode tertentu dalam berdakwah. Dimana keahlian-keahlian yang terasah tersebut justru akan banyak mengikat para mad'u. Sebagaimana perintah Allah dalam QS. Ali-Imron: 104, yang berbunyi :



وَأَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya: “Dan hendaklah diantara kamu ada segolongan orang yang menyuruh kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang ma’ruf dan mencegah dari yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung” (Ali-Imron: 104).

Pentingnya kaderisasi da’i ditegaskan oleh ayat diatas. Tentunya proses kaderisasi digunakan untuk membangun kader-kader individu cakap yang akan terus berjuang, khususnya dalam beribadah serta mensyiarkan agama Allah SWT.

Pengamat pendidikan Islam, Prof. Dr. Tutty Alawiyah menyatakan, Indonesia sedang dilanda krisis ulama, da’i. Dimana posisi da’i merupakan bagian penting dari perkembangan Islam di Indonesia. Menurut Ketua Umum Badan Kontak Majelis Ta’lim (BKMT) ini, hal tersebut dapat berdampak pada kemunduran umat Islam di Indonesia. Dia pun mendorong semua pemangku kepentingan untuk melahirkan program memperbanyak jumlah penyebar ajaran Islam itu, sebagai kader-kader da’i penerus selanjutnya.

Menjadi seorang da’i setidaknya mengetahui sedikit banyaknya apa saja kriteria menjadi seorang da’i, seperti memiliki cukup bekal ilmu pengetahuan yang luas, baik itu ilmu agama maupun umum, paham akan kondisi mad’u nya, baik dan bijaksana dalam penyampaian dakwahnya serta berakhlak dalam segi perbuatan, perkataan bahkan penampilan (Munir S, 2009). Tentu dalam hal ini kesinambungan dakwah antar generasi diperlukan untuk mencegah terjadinya interupsi dalam dakwah Islam. Maka diperlukan usaha-usaha untuk menciptakan kader-kader da’i yang berkualitas guna mencapai kesinambungan dalam dakwah tersebut.

Keberhasilan dakwah tidak lepas dari pemilihan strategi, dimana strategi menjadi sebuah keharusan dalam memajukan sebuah organisasi, tatanan strategi yang tepat dan lengkap akan mengarahkan kepada suatu

pencapaian tujuan yang diinginkan. Pada hakikatnya strategi merupakan serangkaian perencanaan atau suatu keputusan manajerial untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Jika dikaitkan dengan proses dakwah, strategi mempunyai peranan yang sangat penting bagi pergerakan kegiatan dakwah, jika strategi yang diterapkan dalam berdakwah baik, maka aktivitas dakwah akan tersusun secara sistematis dan teratur.

Lembaga Islam ataupun yayasan seperti pesantren berperan penting dalam masyarakat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya sekedar memberikan informasi dan keterampilan teknis, tetapi juga menanamkan nilai-nilai moral dan agama ditengah kemajuan modernitas. Pesantren berfungsi sebagai lembaga pembelajaran agama, melestarikan dan memajukan ilmu agama serta memperkuat masyarakat setempat. Untuk menjaga kesinambungan dakwah dalam menyebarkan nilai-nilai Islam yang moderat dan tentunya ditampilkan dengan gerakan dakwah yang santun, menyelaraskan budaya masyarakat sekitar serta *rahmatan lil alamin*, dimana posisi kiai yaitu sebagai subjek dakwah dan pesantren sebagai lingkungannya merupakan dua komponen penting (Karim, 2021).

Dalam menghadapi tantangan global dewasa ini, para lembaga Islam ataupun yayasan pesantren dituntut mampu memaksimalkan pengembangan santrinya menciptakan kader-kader da'i masa depan yang lebih tertata lagi, dan tentunya tidak luput dari sebuah strategi sebagai penunjang terwujudnya harapan tersebut secara efisien dan efektif. Hakikatnya dakwah dikatakan telah strategis adalah dakwah yang terorganisir dengan baik, dimulai dari adanya perumusan tujuan hingga adanya evaluasi kerja dakwah (Adeni, 2020).

Banyak da'i yang berkiprah di masyarakat, namun mad'u hanya tertarik menyimak perkataan, *style* retorika dan busana da'i tanpa

mengetahui bagaimana seorang da'i itu dapat mengembangkan dan menyalurkan kemampuan yang ia miliki. Banyak anak muda zaman sekarang ragu dan malu menjadi seorang da'i, namun di Pesantren inilah santri disadarkan fungsinya untuk menjadi seorang da'i dalam kehidupan di masyarakat yang sudah begitu banyak kedzaliman dan kemaksiatan ini. Reformulasi kaderisasi telah menjadi sebuah kunci yang penting untuk ditindak lanjuti dalam upaya penanganan krisis kader dan problem kader saat ini. Oleh karena itu perlu adanya perubahan sistem kaderisasi dalam sebuah organisasi untuk mengembangkan, menyesuaikan dan menyempurnakan kaderisasinya agar lebih sesuai dengan dinamika perubahan zaman.

Zawiyah Al-Azhar merupakan sebuah lembaga Islam pesantren yang mendidik dan berdiri ditengah lingkungan masyarakat metropolis. Walaupun belum terbilang besar, namun berusaha sedemikian mungkin mencetak generasi ilmuan dengan harapan mampu dan siap tampil depan masyarakat, terkhusus menjadi kader-kader da'i yang siap mengabdikan diri dan mengembangkan dakwah Islam ditengah-tengah masyarakat. Berada dalam wilayah perumahan elit BSB Village berbeda dari kebanyakan pesantren lainnya yang bisa dikatakan berada jauh dari lingkungan masyarakat luas, menyebabkan adanya suasana atau keadaan lingkungan dari masyarakat sekitar (perumahan) yang cenderung heterogen. Dengan usia yang cukup terbilang masih sangat muda, namun santri ditantang untuk dapat berdakwah dalam sisi manapun, baik itu seperti mengajar, kajian Islam, khutbah, translator dan lain sebagainya. Dimana mereka harus siap mengayomi dan mengabdikan diri di masyarakat luas.

Kemudian atas dasar inilah akhirnya peneliti tertarik untuk mengangkat serta mengkaji perihal strategi kaderisasi da'i yang dilakukan dan diterapkan oleh Zawiyah Al-Azhar dalam aktifitas dakwahnya, dengan

mengangkat skripsi yang berjudul “Strategi Kaderisasi Da’i di Zawiyah Al-Azhar Kelurahan Bubakan Kecamatan Mijen Semarang”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini bagaimana strategi kaderisasi da’i yang dilakukan oleh Zawiyah Al-Azhar?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, yakni untuk mengetahui lebih dalam lagi terkait strategi Zawiyah Al-Azhar dalam mengkader santrinya menjadi seorang da’i serta dapat mengevaluasi terkait jalannya strategi kaderisasi yang ada di Zawiyah Al-Azhar guna sebagai perbaikan kedepannya atau bahkan contoh bagi lembaga Islam lainnya terkait hal-hal yang bisa di adopsi khususnya dalam ruang strategi mengkader da’i.

### **2. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka penulis mengharapkan manfaat dari adanya penelitian ini antara lain :

#### **a. Segi Teoritis**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah serta memperluas ilmu pengetahuan agama khususnya dalam membina kader-kader da’i ataupun para santri yang ada di Pondok Pesantren. Selain itu dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian lainnya yang berkaitan tentang strategi pengkaderan da’i.

#### **b. Segi Praktis**

Dari penelitian ini dapat diambil manfaat secara praktis yakni antara lain :

- 1) Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang terkhusus Komunikasi Penyiaran Islam seputar strategi dalam pengkaderan da'i.
- 2) Diharapkan dapat menjadi acuan ataupun persiapan bagi para da'i untuk terjun langsung ke masyarakat sekitarnya atau bahkan tampil di media audio visual yakni televisi.

#### **D. Tinjauan Pustaka**

Sebelum melakukan penelitian lebih lanjut, penulis menelaah ataupun mengkaji kepustakaan terkait penelitian-penelitian terdahulu guna menghindari kesamaan penelitian yang akan penulis laksanakan serta plagiarisme. Adapun diantaranya sebagai berikut :

Pertama, skripsi Aulia Ruwaida (2022), UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten dengan judul *Peranan Pesantren dalam Membentuk Kader Da'i (Studi Kasus Pembinaan Kader Da'i di Pondok Pesantren Modern Darel Azhar Rangkasbitung)*. Pendekatan yang digunakan yakni kualitatif deskriptif dengan tujuan dari penelitian tersebut untuk mengetahui apa saja bentuk-bentuk kaderisasi da'i yang dilakukan di Pesantren Modern Darel Azhar Rangkasbitung, serta apa saja faktor penghambat maupun pendukung selama menjalankan proses pembentukan kader da'i di Darel Azhar. Adapun untuk hasil penelitian oleh Aulia tersebut bahwasanya pembentukan kader da'i yang ada di Darel Azhar secara keseluruhan sudah *all round*, dimana kegiatan dilakukan hampir 24 jam setiap harinya dari pagi hingga malam hari, adapun untuk bentuk-bentuk kaderisasi da'i yang Darel Azhar terapkan seperti muhadhoroh, kultum, khotib-khotibah, amaliyah tadris, tahfidz Qur'an, bahasa dan tabligh akbar. Sedangkan pendukung dalam usaha pembentukan kader da'i disana yaitu dengan adanya sistem pendidikan selama 24 jam hampir setiap harinya sehingga mendidik para santri terkait

budi pekerti, tanggung jawab, kedisiplinan dan lain sebagainya baik diluar maupun dalam kelas. Kemudian untuk faktor penghambat yang ditemukan yakni minimnya santri khususnya putra, dalam menggunakan *lughot* Arab sebagai bahasa sehari-hari. Persamaan dalam penelitian oleh Aulia ini sama-sama mengarah pada pengkaderan da'i namun berbeda untuk sasaran objek yang diteliti, kemudian Aulia menggunakan kalimat peranan Pesantren tetapi pembahasan isi dalam hasil penelitiannya mengarah pada strategi, berbeda dengan peneliti yang langsung menyajikan judul dan isi sama-sama tertuju langsung pada strategi.

Kedua, skripsi Agung Priolaksono (2021), UIN Raden Intan Lampung dengan judul *Strategi Pengkaderan Rumah Da'i dalam Menciptakan Da'i Berkualitas di Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Dakwah UIN Raden Intan Lampung*. Pendekatan yang dipilih yakni kualitatif deskriptif dengan penganalisisan data secara induktif. Tujuan dari penelitian tersebut yakni untuk mengetahui strategi apa yang dilakukan oleh UKM-F Rumah Da'i UIN Raden Intan Lampung dalam menciptakan kader yang berkualitas serta apa saja hambatan yang dirasakan selama menjalankan strategi tersebut. Kemudian untuk hasil penelitiannya adalah bahwa strategi yang dijalankan oleh UKM-F dalam mengkader da'i yaitu melakukan upaya pengkaderan dengan beberapa langkah, diantaranya *open recruitment* kaderisasi, pelatihan pendidikan pemula dan latihan rutin di dukung dengan birokrasi kampus yang bagus serta alokasi dana yang baik, namun kurangnya tutor juga mentor menjadi faktor penghambatnya. Persamaan yang dapat dilihat dari skripsi Agung ini yaitu sama-sama meneliti seputar strategi kaderisasi pada seorang da'i. Berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, tentunya dengan menawarkan hal baru yakni terkait objek yang akan diteliti, tidak hanya sebatas lingkup kampus saja namun penulis mencoba terjun secara langsung ke salah satu yayasan Islam yang ada ditengah masyarakat.

Ketiga, skripsi Ikhwa Noelhakim (2021), UIN Sumatera Barat Medan dengan judul *Manajemen Kaderisasi Da'i Dikalangan Santri Pondok Pesantren Mawaridussalam Batangkuis, Deli Serdang Sumatera Utara*. Penelitian oleh Ikhwa ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, memiliki tujuan penelitian yakni untuk mengetahui terkait bentuk kaderisasi da'i dikalangan santri Mawaridussalam serta implementasi pelaksanaan dalam manajemen kaderisasi da'i tersebut. Adapun untuk hasil penelitian yakni untuk bentuk kaderisasi da'i di Pondok Pesantren Mawaridussalam mengarah pada bentuk visualisasi dari seluruh materi yang diberikan oleh *musyrif* atau yang disebut dengan mentor, dimulai dari awal pengkaderan da'i hingga pada tahap aktualisasi ataupun pengabdian dan selanjutnya diarahkan ke beberapa Pondok Pesantren lainnya yang memiliki akses sama dengan PPM tersebut. Kemudian untuk pengawasan pengkaderan da'i tersebut sepenuhnya berada dibawah pengawasan Dewan Pimpinan PPM. Adapun terkait dengan bentuk pelaksanaan dalam manajemen kaderisasinya dimulai dari rentetan seleksi untuk para calon santri baru, lalu proses *organizing* dengan menempatkan serta membimbing kader da'i melalui tahapan pembelajaran. Selain itu, PPM juga menerapkan resiko *innovation risk taking*, *attention to detail* dan *outcome orientation*. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yakni terletak pada pembahasan terkait kaderisasi da'i, hanya saja Ikhwa menawarkan hasil penelitian seputar manajemen yang ada di PPM sedangkan penulis nantinya mengangkat seputar strategi dalam pengkaderan da'i, dua hal berbeda. Kemudian penulis nantinya dalam penelitian yang dilakukan mencantumkan juga terkait faktor penghambat dan pendukung selama berjalannya proses-proses pengkaderan da'i, hal tersebut diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi, perbaikan atau bahkan solusi kedepannya bagi yayasan Islam itu sendiri ataupun pihak lainnya.

Keempat, skripsi Nida Muthia Safitri (2019), IAIN Palangkaraya dengan judul *Kaderisasi Da'iyah Kota Palangkaraya (Studi tentang Kaderisasi Da'iyah oleh Organisasi Keagamaan Muslimat NU dan Aisyiyah Muhammadiyah Provinsi Kalimantan Tengah)*. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, memiliki tujuan penelitian yakni untuk memahami dan menjelaskan proses kaderisasi da'iyah yang ada di organisasi keagamaan Muslimat NU dan Aisyiyah Muhammadiyah di Kalimantan Tengah serta hambatan yang diterima. Dengan hasil penelitian bahwa implikasi kaderisasi da'iyah yang dilakukan oleh Muslimat NU sudah berjalan sebagaimana mestinya sesuai dengan program kerja bidang pendidikan Muslimat NU. Sedangkan Aisyiyah Muhammadiyah menggunakan kajian Islam kontekstual, dakwah beserta pengamalan Islam selain itu setiap akhir tahun diberikan pelatihan dan pemahaman terkait Muhammadiyah. Untuk persamaan penelitian yang dilakukan oleh Nida ini terletak pada hal yang ingin diteliti yakni seputar strategi kaderisasi pada da'i ataupun da'iyah. Namun perbedaannya bisa kita lihat dari luasnya cakupan penelitian yang dilakukan oleh Nida perbandingan antara kota Palangkaraya dan satu lembaga pesantren yang dilakukan oleh penulis nantinya. Dalam penelitian ini penulis mencoba merefleksikan dan melihat realitas yang ada di masyarakat, bahwa adanya sebuah program yang dijalankan oleh yayasan Islam tersebut bisa menarik daya tarik mitra dakwah (mad'u) dalam hal berdakwah yang disampaikan oleh da'i tanpa memberikan perbedaan dan perbandingan antara dua gerakan atau organisasi Islam.

Kelima, skripsi Arindyas Fenta Pradika (2019), UIN Raden Intan Lampung dengan judul *Strategi Pengkaderan UKM Bimbingan Pembinaan Dakwah (BAPINDA) UIN Raden Intan Lampung*. Menggunakan pendekatan penelitian kualitatif metode penelitian lapangan (*field research*), memiliki tujuan yakni untuk mengetahui strategi pengkaderan yang dilakukan oleh UKM BAPINDA di UIN Raden Intan Lampung,



dengan hasil penelitian bahwa dalam kaderisasi yang dilakukan, yakni menyelenggarakan kegiatan berupa *recruitment* serta kajian-kajian Islam sebagai proses pembinaan dan pengembangannya. Tatqif (ilmu keIslaman), Tahsin (belajar Al-Qur'an), Ahlak, Fikih (hukum Islam), Jalasah (kajian khusus tentang akhwat) dan Mabit (malam pembinaan keimanan dan ketakwaan) termasuk dalam klasifikasi metode UKM BAPINDA. Namun, hal tersebut tidak dilakukan semata-mata untuk mensukseskan acara atau kegiatan yang dilaksanakan, tetapi juga demi terciptanya kader yang berkualitas dan profesional di masa depan. Dalam prakteknya, kegiatan ini ternyata sangat efektif karena terlihat kader-kader yang berkualitas dan profesional dengan mengikuti beberapa kegiatan hingga acara yang dilaksanakan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Fenta ini hanya sama-sama berfokus pada strategi, namun dengan menawarkan penelitian terhadap sebuah strategi kaderisasi da'i beserta jangkauan objek yang jauh berbeda. Sedangkan perbedaannya terlihat jika Fenta meneliti sebuah alur pengkaderan UKM tersebut, berbeda dengan penulis yang ingin meneliti terkait strategi kaderisasi da'i.

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif yang bersifat lapangan (*field research*), dengan hasil penelitian berupa kata-kata lisan maupun tulisan diperoleh dari orang-orang serta perilaku ataupun tindakan yang ingin diamati. Dalam artian lain bisa dikatakan bahwa metodologi kualitatif merupakan bagian dari prosedur penelitian, yang dapat menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata dari perilaku orang-orang yang akan diamati (Moleong, 2002).

Adapun dengan penelitian yang dilakukan secara kualitatif ini, membuat peneliti berharap dapat memperoleh hasil data secara lebih lengkap dan akurat. Jika ditinjau dari sifat penyajian datanya, peneliti menggunakan jenis pendekatan secara deskriptif yakni penelitian yang

tidak menjelaskan, mencari dan tidak menguji hipotesis atau prediksi (Rahmat, 2002).

## 2. Definisi Konseptual

### a. Strategi Kaderisasi

Dalam mengkader tentu tidak akan berhasil tanpa adanya sebuah strategi yang sudah menjadi kegiatan yang terus di konsistenkan agar wujud dari usaha pengkaderan tersebut berhasil, indikator dari strategi dimulai melalui perencanaan secara mendetail, pelaksanaan hingga dilakukan proses evaluasi dalam kegiatan mengkader tersebut. Sehingga pesan-pesan yang ingin disampaikan berkemungkinan besar dapat diterima dengan maksimal, maka dalam penyusunan strategi khususnya seperti usaha mengkader tersebut sebisa mungkin dilakukan dengan cermat dan teliti agar terciptanya kader-kader militan unggul, tentu dalam hal tersebut di imbangi dengan indikator dari kaderisasi diantaranya pengenalan, pembentukan, pengorganisasian hingga eksekusi agar tujuan dari adanya strategi kaderisasi yang ingin dicapai dapat berjalan secara lebih sistematis tentu sesuai dengan apa yang diharapkan.

### b. Kaderisasi Da'i

Kaderisasi da'i menjadi aspek penting dalam perkembangan dakwah, generasi muda merupakan generasi penenerus estafet perjuangan bangsa di masa depan, maju mundurnya bangsa berada ditangan generasi muda. Pemuda-pemudi perlu disiapkan untuk menjadi kader da'i yang akan menggantikan para pendahulu dalam berdakwah menyebarkan ajaran Islam. Keberadaan da'i ditengah masyarakat tidak terhindarkan bahwa dia yang menjadi *agent of change*, maksudnya ialah agen pembaharu yang dinamis, inovatif dan kreatif. Da'i harus menemukan ide-ide baru yang dapat dikembangkan sehingga tercipta peradaban masyarakat Islam yang

lebih baik. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik terkait kaderisasi da'i seperti apa yang dilakukan oleh Zawiyah Al-Azhar sebagai upaya mencetak kader da'i berkualitas.

### 3. Sumber dan Jenis Data

Pada penelitian ini, penulis menggunakan dua jenis sumber data yang merupakan sumber dimana data tersebut diperoleh, antara lain :

#### a. Data Primer

Data primer berasal langsung dari objek yang akan diteliti. Sumber data primer untuk penelitian ini diperoleh dari aktivitas dakwah yang ada di Zawiyah Al-Azhar ataupun dengan pengasuh yakni Dr. KH. Fakhruddin Aziz, Lc, MSI. Kemudian pengurus yakni Hendri Saputra, Andri Eko, juga santri sekaligus para kader da'i diantaranya Abdulloh Labib, Ainun Nadjib, Danang Firdaus, dan lain sebagainya yang terkait penyusunan strategi maupun pelaksanaan kaderisasi da'i melalui teknik pengambilan data, baik berupa wawancara ataupun observasi.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data kedua (data penunjang) yang diperoleh tidak secara langsung, data ini dapat berupa data kepustakaan atau dokumen-dokumen yang berhubungan dengan objek penelitian tersebut.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara pengumpulan informasi yang diperlukan untuk menjawab perumusan topik penelitian atau rumusan masalah (Noor, 2011). Dalam arti yang berbeda, mengacu pada teknik atau prosedur metodis untuk mengumpulkan, mendokumentasikan dan menyajikan data untuk tujuan tertentu (Sugiyono, 2009). Tiga jenis metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi merupakan teknik yang kompleks dengan sebuah proses biologis dan psikologis yang tersusun dalamnya, pengamatan dan ingatan juga menjadi dua teknik terpenting dalam proses ini (Sugiyono, 2011). Observasi dapat diartikan suatu metode yang digunakan sebagai pelengkap data yang ada, yakni dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap sebuah objek dengan bantuan keseluruhan alat indra (Suharsimi, 2013).

Adapun dalam hal ini teknik observasi yang peneliti gunakan untuk mendapatkan gambaran mengenai bagaimana bentuk strategi kaderisasi da'i yang digunakan dan dijalankan oleh Zawiyah Al-Azhar, Mijen.

b. Wawancara

Metode wawancara juga menjadi pilihan peneliti dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan dengan berbicara kepada sejumlah orang yang benar-benar mengetahui tentang permasalahan penelitian. Wawancara adalah metode pengumpulan informasi dengan mengajukan atau memberikan beberapa pertanyaan, baik secara lisan maupun tertulis (Nawawi, 2015).

Wawancara ini digunakan untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang berkaitan dengan strategi kaderisasi da'i yang digunakan dan dijalankan oleh Zawiyah Al-Azhar, Mijen. Peneliti melakukan metode wawancara ini kepada beberapa informan yaitu meliputi Dr. KH. Fakhruddin Aziz, Lc, MSI selaku pengasuh Zawiyah AL-Azhar dan santri yang terkait dengan penyusunan ataupun pelaksana jalannya strategi kaderisasi da'i yang ada di Zawiyah Al-Azhar. Kemudian adapun teknik ini menggunakan jenis wawancara terbuka sehingga diperoleh data yang lebih luas dan mendalam.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yakni pengambilan data yang sebelumnya diperoleh dari dokumen-dokumen (Usman, 2000). Dokumentasi menjadi salah satu metode untuk mencari dan menemukan data terkait hal-hal, baik itu seperti buku, catatan, notulen, rapat, agenda dan lain sebagainya.

Peneliti menggunakan metode dokumentasi ini, untuk memperoleh dokumen-dokumen ataupun arsip dari program yang telah dijalankan sebagai bentuk dari strategi Zawiyah Al-Azhar pilih dalam mengkader da'i.

## 5. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mengurutkan dan mengorganisasikan sebuah data ke dalam bentuk pola, kategori serta satuan uraian dasar sehingga ditemukan tema dan dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data (Moleong, 2004). Untuk teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif yakni data yang telah diperoleh kemudian dianalisis dan diinterpretasikan sedemikian rupa melalui kata-kata guna menggambarkan objek penelitian dimana penelitian tersebut dilakukan.

Dalam menganalisis data kualitatif tersebut dapat dilakukan melalui tiga tahap, yaitu; data *reduction*, data *display* dan data *conclusion drawing/verification* (Sugiyono, 2009).

### a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data adalah proses penemuan data yang dipadatkan dengan menitikberatkan pada pencarian kesimpulan dan inti permasalahan. Banyaknya data yang diperoleh dari lapangan perlu adanya catatan secara teliti dan rinci (reduksi data). Mereduksi data yakni memilih komponen kunci, memberikan rangkuman dan berkonsentrasi pada hal-hal penting.

Data yang telah direduksi nantinya akan memberikan dan mempermudah penulis mendapatkan gambaran secara lebih jelas dalam pengumpulan data selanjutnya. Data yang ingin direduksi oleh peneliti yakni data-data yang relevan terkait strategi kaderisasi da'i di Zawiyah Al-Azhar, Mijen.

b. *Data Display* (Penyajian Data)

Banyaknya data yang terkumpul dan cenderung bervariasi membuat sulitnya dalam menggambarkan, membandingkan ataupun penarikan kesimpulan. Untuk mengantisipasi hal tersebut, maka diperlukan matriks, tipologi dan lain sebagainya sehingga dari banyaknya data yang ada dapat dipilih dengan jelas. Oleh karena itu peneliti akan memberikan uraian singkat berdasarkan data-data yang sebelumnya sudah dipilih sehingga dapat menjelaskan mengenai strategi kaderisasi da'i yang dilakukan oleh Zawiyah Al-Azhar, Mijen.

c. *Data Conclusion Drawing/Verification* (Penarikan Kesimpulan/Verifikasi)

Setelah data yang sudah difokuskan maupun ditipologikan (dipolakan) selanjutnya disusun secara sistematis sehingga makna data bisa ditemukan. Untuk itu, data yang baru bisa digunakan agar kesimpulan yang diberikan lebih akurat dan mendalam. Pada tahap penarikan kesimpulan/verifikasi data merupakan tahap terakhir dalam penganalisisan data terkait strategi kaderisasi da'i di Zawiyah Al-Azhar, Mijen.

Dalam rangka mengetahui rumusan strategi dengan maksimal, maka dalam perumusannya terdapat formulasi sebagai acuan tujuan-tujuan yang ingin dicapai, yakni dengan menganalisis terkait faktor pendukung dan penghambat, baik itu dari segi kekuatan dan kelemahan internal hingga ancaman dan peluang dari eksternal. Peneliti menggunakan analisis SWOT Abdul Choliq (Choliq, 2014)

dengan menganalisis hasil wawancara bersama pengasuh dan pengurus Zawiyah Al-Azhar.

## **F. Sistematika Penulisan**

Pada proposal ini untuk memudahkan dalam penelitian skripsi, adapun sistematika penulisan dibagi sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II : STRATEGI, KADERISASI DAN DA'I**

Bab ini terdiri dari tiga sub bab. Sub bab yang pertama adalah strategi (pengertian, proses, faktor pendukung dan penghambat, tujuan dan manfaat serta prinsip-prinsip). Sub bab kedua adalah kaderisasi (pengertian, dasar-dasar, tujuan, jenis-jenis dan tahapan). Sub bab ketiga adalah da'i (pengertian, visi misi dan da'i ideal).

### **BAB III : ZAWIYAH AL-AZHAR**

Bab ini memberikan gambaran umum profil Zawiyah Al-Azhar seperti meliputi sejarah, visi misi dan lain sebagainya.

### **BAB IV : ANALISIS STRATEGI KADERISASI DA'I DI ZAWIYAH AL-AZHAR**

Bab ini menguraikan hasil penelitian tersebut berdasarkan analisis strategi kaderisasi da'i yang dilakukan oleh Zawiyah Al-Azhar, langkah-langkah serta faktor pendukung dan penghambat dalam menjalankan strategi kaderisasi tersebut.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan akhir sebagai jawaban dari permasalahan yang diteliti serta mencantumkan saran,

kata penutup, daftar pustaka, lampiran-lampiran dan riwayat hidup penulis.



## **BAB II**

### **TINJAUAN UMUM TENTANG STRATEGI, KADERISASI DAN DA'I**

#### **A. Strategi**

##### **1. Pengertian Strategi**

Strategi merupakan cara atau langkah untuk mencapai tujuan-tujuan yang sebelumnya sudah ditetapkan, dimana dalam hal tersebut strategi tidak hanya sebatas cara menunjukkan jalan, tetapi juga mampu menunjukkan bagaimana teknik dan taktik yang harus dijalankan (Fabriar, 2021).

Strategi biasa diartikan sebagai metode, siasat, taktik atau manuver yang digunakan dalam aktifitas (kegiatan). Istilah strategi seringkali identik dengan istilah “taktik” yaitu suatu jenis rencana yang dipersiapkan dan dilakukan untuk menentukan tindakan-tindakan pada masa mendatang dengan mempertimbangkan faktor-faktor kekurangan ataupun kelemahan yang bisa saja terjadi pada kondisi eksternal atau internal suatu organisasi (Pimay, 2005). Sedangkan pengertian strategi secara umum yakni cara untuk mencapai suatu tujuan berdasarkan atas kekuatan sumber daya yang ada atau dalam artian lain strategi memiliki arti garis-garis besar haluan dalam bertindak agar tercapainya sasaran yang telah ditentukan.

Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan gagasan, perencanaan dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Di dalam strategi yang baik terdapat kordinasi tim kerja, memiliki tema mengidentifikasi faktor pendukungnya sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efesiensi dalam pendanaan dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif (Tjiptono, 2000).

Oleh karena itu kita dapat menarik kesimpulan bahwa strategi adalah proses perencanaan yang menyeluruh dan terintegrasi yang mencakup tujuan dan target jangka panjang berdasarkan kekuatan dan kelemahan untuk mengatasi peluang dan ancaman eksternal yang tidak terduga (Wahyudi, 1996).

Segala tindakan maupun perbuatan tidak terlepas dari sebuah strategi, segala bentuk strategi yang telah dikonsepsikan secara baik akan menghasilkan pelaksanaan secara strategis serta maksimal dengan memperhatikan kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*) (Jalit, 1996).

## 2. Proses Strategi

Dalam bukunya Fred R. David mengatakan bahwa ada tiga tahapan yang harus dilalui dalam sebuah proses strategi, diantaranya :

### a. Perumusan Strategi

Proses penyusunan langkah-langkah dengan merancang strategi yang akan dilakukan, dalam artian mencari sebuah jalan untuk setiap hasil yang ditargetkan sesuai visi dan misi kegiatan tersebut. Kemudian dalam perumusan strategi ini tentunya terdapat beberapa formulasi serta komponen dan dijadikan sebagai arahan ataupun acuan yang ingin dicapai. Seperti misalnya saja menganalisis SWOT dari segi kekuatan dan kelemahan internal, mengidentifikasi segala bentuk ancaman maupun peluang eksternal serta mempersiapkan tujuan jangka panjang (David, 2002).

### b. Implementasi Strategi

Implementasi strategi merupakan proses dinamis, kompleks dan berurutan. Terdiri dari serangkaian aktivitas juga tindakan terhadap rancangan yang sudah disiapkan sebelumnya. Pengimplementasian strategi ini menciptakan struktur secara lebih efektif. Seperti halnya mengembangkan informasi hingga menyiapkan hal-hal finansial (Sholihin, 2012).

### c. Evaluasi Strategi

Dalam hal ini evaluasi menjadi tahap akhir dalam strategi tersebut, membandingkan tingkat tujuan yang ingin dicapai dengan seberapa hasil yang telah diperoleh. Pada tahap akhir ini sebuah organisasi ataupun lembaga untuk mengoreksi ulang kegiatan-kegiatan internal dan eksternal sebelumnya. Selain itu, tahap ini biasanya mengukur kinerja serta melakukan tindakan korektif dari perumusan maupun pengimplementasian strategi.

### 3. Pendukung dan Penghambat Strategi

Menurut Abdul Choliq dalam menganalisis faktor pendukung dan penghambat sebuah strategi dapat menggunakan analisis SWOT, ialah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi organisasi ataupun lembaga. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strengths*) dan peluang (*opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weaknesses*) dan ancaman (*threats*).

- a. Kekuatan, adalah keahlian dan kemampuan yang menyebabkan suatu organisasi atau lembaga mampu menyusun dan mengimplementasikan strateginya. Memperhitungkan kekuatan yang dimiliki, baik itu dari segi sumber daya manusianya, dana dan lain sebagainya.
- b. Kelemahan, kekurangan dan kegagalan yang membuat organisasi tidak dapat memilih dan mengimplementasikan strategi yang mendukung misinya. Memperhitungkan segala bentuk dari kelemahan-kelemahan yang dimiliki ataupun kelemahan lain yang bisa saja terjadi kapan saja.
- c. Peluang, yaitu seberapa besar kemungkinan peluang yang tersedia kedepannya, peluang kecil ataupun peluang besar.
- d. Ancaman, yaitu sebisa mungkin memperhitungkan adanya ancaman-ancaman dari luar.

Untuk hal ini analisis kekuatan dan kelemahan ditujukan untuk lingkungan internal organisasi, sedangkan analisis peluang dan ancaman ditujukan untuk lingkungan luar organisasi (Choliq, 2014).

#### 4. Tujuan dan Manfaat Strategi

Adapun dalam hal ini tujuan dan manfaat dari strategi, diantaranya sebagai berikut :

- a. Untuk meninjau kembali kekuatan dan kelemahan internal maupun peluang dan ancaman dari luar.
- b. Akan semakin terpacu untuk meningkatkan target ataupun sasaran yang diinginkan.
- c. Bersifat jangka panjang pada tindakan merumuskan, kemudian mengimplementasikan, hingga mengevaluasi kinerja suatu lembaga, organisasi dan sebagainya. Guna terjadinya aktivitas operasional lembaga tersebut secara efektif dan efisien.

#### 5. Prinsip-Prinsip Strategi

Para pengambil kebijakan strategi perlu menjamin strategi yang mereka tetapkan dapat berhasil dengan baik, bukan hanya dalam tatanan konseptual saja, tetapi dapat dilaksanakan. Beberapa prinsip untuk menyukseskan strategi diantaranya yaitu :

- a. Strategi haruslah konsisten sesuai dengan lingkungannya.
- b. Strategi tidak hanya membuat satu strategi, terkadang perlu juga menyiapkan cadangan lainnya.
- c. Strategi yang efektif hendaknya memfokuskan dan menyatukan keseluruhan sumber daya dan tidak mencerai beraikan satu dengan yang lain.
- d. Strategi hendaknya memusatkan perhatian pada apa yang merupakan kekuatannya dan tidak pada titik-titik yang justru pada kelemahannya.
- e. Sumber daya adalah sesuatu yang kritis.
- f. Strategi hendaknya memperhitungkan risiko dari yang besar atau sebaliknya.

Tanda-tanda dari suksesnya strategi ditampakkan dengan adanya dukungan dari pihak-pihak yang terkait, terutama dari para eksekutif, dari semua pimpinan unit kerja dalam organisasi tersebut (Purwanto, 2007).

## **B. Kaderisasi**

### **1. Pengertian Kaderisasi**

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kader didefinisikan sebagai orang yang diharapkan menduduki jabatan penting dalam pemerintahan, organisasi (santri, masyarakat), lembaga atau yayasan seperti pesantren dan lain sebagainya. Kemudian adapun menurut Dahlan, kader adalah seseorang yang dididik agar dapat melanjutkan tongkat estafet suatu organisasi atau lembaga serta untuk mencari tunas-tunas muda yang berbakat. Dalam artian lain, kader merupakan orang atau objek yang terdidik, terbina dan terlatih sehingga kedepannya diharapkan dapat digunakan sebagai pengganti dari sebelumnya atau bahkan pelatih.

Adapun untuk da'i yakni berasal dari bahasa Arab bentuk *mudzakar* (laki-laki) yang berarti orang yang mengajak, sedangkan bentuk *muanas* (perempuan) disebut da'iyah (Aliyudin, 2009). Dalam kamus besar bahasa Indonesia, Da'i adalah orang yang pekerjaannya berdakwah, pendakwah. Melalui kegiatan dakwah para da'i menyebarluaskan ajaran Islam, dengan kata lain da'i adalah orang yang mengajak kepada orang lain, baik secara langsung atau tidak langsung, melalui lisan, tulisan atau perbuatan untuk mengamalkan ajaran-ajaran Islam atau menyebarluaskan ajaran Islam, melakukan upaya perubahan kearah kondisi yang lebih baik menurut Islam.

Materi-materi seperti manajemen, kepemimpinan dan lainnya banyak dijumpai pada proses kaderisasi. Apalagi dengan lembaga dan organisasi yang sifatnya dinamis, kader yang tergabung dalam kelompok berpotensi untuk menggantikan tongkat estafet

kepemimpinan. Regenerasi dapat memiliki arti yang sangat penting bagi suatu organisasi atau lembaga karena penting untuk melanjutkan perjuangan organisasi di masa depan. Tanpa kaderisasi, sulit membayangkan organisasi atau lembaga dapat bergerak dengan baik dan dinamis dalam menjalankan tugas-tugas organisasinya, karena kaderisasi adalah inti dari sebuah penerusan perjuangan organisasi ke depan (Adjiwicaksana, 2004).

Kaderisasi selain sebagai sebuah proses, dia juga merupakan sebuah sistem yang berada pada sistem yang lebih besar yaitu organisasi itu sendiri, dengan demikian berarti semua komponen yang ada dalam sistem organisasilah yang melaksanakan proses kaderisasi ini, bukan hanya milik ketua ataupun badan kaderisasi saja.

Kaderisasi da'i adalah proses mendidik atau membentuk calon-calon da'i menjadi kader yang kompeten dalam berdakwah. Melalui kaderisasi ini lah, para calon da'i akan dibekali dengan berbagai pengetahuan ataupun latihan mental yang akan sangat bermanfaat kelak disaat kader-kader terjun langsung di masyarakat luas.

Adanya pengembangan terhadap sumber daya da'i dengan pendekatan individual memungkinkan para da'i itu sendiri untuk belajar melalui berbagai cara. Misalnya saja seorang da'i dapat memperoleh ilmu pengetahuan dan keterampilan dengan mengikuti seminar, lokakarya, diklat ataupun pelatihan sejenisnya pada instansi lain. Hal inilah yang kemudian diharapkan bisa membuat para pelaku dakwah dapat bertindak secara profesional. Istilah profesional ini berarti para ahli yang berada dalam bidangnya yang telah memperoleh pendidikan atau pelatihan yang khusus untuk pekerjaan atau hal tersebut (Munir, 2006).

Berdasarkan pemaparan mengenai sistem dan kaderisasi, maka peneliti menyimpulkan bahwa kaderisasi adalah sistem, satu kesatuan

dari elemen-elemen pengkaderan yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan mencetak kader-kader yang loyal dan profesional.

## 2. Dasar-Dasar Kaderisasi

Setiap Muslim diberi tanggung jawab untuk berdakwah sesuai dengan keahlian dan keadaan mereka dan ini perlu dilakukan secara dinamis agar terciptanya suatu kesinambungan. Pemberdayaan generasi penerus sebagai kader da'i harus dilakukan secara ideal atau intensif melalui lembaga-lembaga yang ada agar memberikan hasil yang memuaskan.

Kemudian adapun ayat Al-Qur'an yang menjadi dasar dalam pelaksanaan kaderisasi da'i yakni sebagaimana firman Allah SWT, Al-Qur'an surat Ali-Imron ayat 104 yang berbunyi :

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya: *“Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyeru kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar dan mereka itulah orang-orang yang beruntung”* (Ali-Imron: 104).

Pada ayat di atas menunjukkan bahwasanya segolongan umat Islam harus ada yang tampil sebagai seorang da'i, dengan maksud mendorong para umat Islam untuk melahirkan dan mencetak kader-kader baru yang tentunya berkualitas dan siap pakai. Maka perlu adanya usaha-usaha kaderisasi dalam menciptakan kader-kader da'i berkualitas sesuai dengan bidangnya.

## 3. Tujuan Kaderisasi

Tujuan kaderisasi secara umum merupakan hasil atau nilai yang diharapkan dari adanya usaha dalam kaderisasi tersebut. Adapun tujuan kaderisasi, diantaranya sebagai berikut :

- a. Terbentuknya pribadi yang mengamalkan dan menghayati ajaran Islam.
- b. Terbentuknya pribadi berbudi luhur sesuai dengan syari'at Islam.

- c. Terbentuknya pribadi yang menguasai ilmu serta kecakapan dalam bidang tertentu.
- d. Terbentuknya pribadi yang memiliki kesanggupan dalam memimpin, menanggulangi permasalahan umat serta dapat mengembangkan ke arah yang dicita-citakan.

Untuk menciptakan kader-kader ideal yang akan menjunjung tinggi dan mewujudkan tujuan lembaga atau organisasi, maka kader memiliki tujuan sebagai wadah untuk mengembangkan anggota kader.

#### 4. Jenis-Jenis Kaderisasi

Adapun jenis-jenis kaderisasi dibagi menjadi dua bagian, antara lain :

##### a. Kaderisasi Formal

Kaderisasi formal merupakan sebuah bentuk dari usaha kaderisasi yang dilaksanakan oleh suatu lembaga dakwah ataupun organisasi, dikemas dalam bentuk pelatihan serta pendidikan. Diselenggarakan secara terpadu dan terprogram yang bertujuan agar tercapainya cita-cita sesuai harapan.

##### b. Kaderisasi Nonformal

Kaderisasi nonformal merupakan segala bentuk dari aktivitas diluar kaderisasi nonformal yang dapat menunjang sebuah proses kaderisasi. Adapun dalam kaderisasi non formal ini yaitu segala aktivitas yang meliputi pimpinan kelembagaan, kepanitiaan, penugasan dan sejenisnya (Hadari, Kepemimpinan Menurut Islam, 1993).

#### 5. Tahapan Kaderisasi

Sebuah organisasi dakwah, tentu keberadaannya sangat berhubungan dengan suatu lembaga kaderisasi, hal tersebut dikarenakan organisasi dakwah sering dibentuk untuk membekali anggotanya dengan perspektif dan keterampilan seorang muslim yang utuh atau komprehensif. Dalam perkembangan organisasi, da'i berubah fungsi sebagai lembaga dakwah atau syiar Islam.



Berikut pada dasarnya, ada empat tahapan dalam kaderisasi, yakni antara lain :

a. Perkenalan (*Ta'aruf*)

Tahap perkenalan adalah tahap awal dan sangat berpengaruh terhadap pemahaman dan kontribusi kader ketika sudah masuk organisasi dakwah. Dalam tahapan ini, gambaran umum mengenai situasi perlu diberikan, sehingga calon kader memiliki orientasi yang jelas dalam mengikuti pembinaan yang jelas.

Tujuan tahapan ini adalah agar kader mengetahui pentingnya beberapa hal tentang Islam, dan membuat kader tertarik untuk mendalami dengan mengikuti tahapan selanjutnya yaitu tindak lanjut dari agenda syiar yang dilakukan (Ridwansyah, 2008).

b. Pembentukan (*Takwin*)

Tahap pembentukan merupakan proses yang dijalankan dalam membentuk kader da'i yang seimbang dari segi kemampuan yang dia miliki. Tentu dalam membentuk kader memerlukan waktu yang lama dan berkelanjutan. Maka dari itu perlu dibuat mekanisme dan pembentukan sistem yang jelas, bertahap dan terpadu bagi kader agar didapatkan kader yang berkompeten dan produktif. Oleh karena itu pelaku kaderisasi dalam hal ini tim kaderisasi, diharapkan mampu memberikan asupan ilmu yang luas dan tidak terbatas, serta seimbang dengan ilmu dan amal.

c. Penataan atau Pengorganisasian (*Tandzhim*)

Tahap penataan atau pengorganisasian bisa dikatakan sebagai tahap untuk menata potensi-potensi kader. Setiap kader memiliki kelebihan masing-masing, ada kader yang pandai menghafal Al-Qur'an dan lain sebagainya. Pada prinsipnya, dalam penataan ini perlu diketahui sifat dan karakteristik kader agar kelak dapat mempermudah penempatan kader sesuai dengan *passion* yang dimiliki.

d. Eksekusi dan Peralihan Obyek Kaderisasi menjadi Subyek Kaderisasi (*Tanfidzh*)

Tahap terakhir dalam siklus kaderisasi adalah eksekusi dan peralihan dari obyek kaderisasi menjadi subyek kaderisasi. Pada tahapan ini seorang kader dakwah dapat berkontribusi secara berkelanjutan dan sudah siap menjadi subyek kaderisasi bagi obyek dakwah yang lain. Fase eksekusi ini juga diisi dengan *monitoring* kader serta pelaksanaan evaluasi secara berkala, agar sistem kaderisasi yang dijalankan di organisasi dakwah selalu lebih baik (Achmad, 2008).

### C. Da'i

#### 1. Pengertian Da'i

Da'i secara etimologi berasal dari bahasa Arab, artinya orang yang melakukan dakwah. Secara terminologi da'i yaitu setiap muslim yang berakal mukallaf (aqil baligh) dengan kewajiban dakwah. Jadi da'i dapat diartikan sebagai orang yang menyampaikan pesan kepada orang lain, yakni pelaku dakwah (Saputra, 2012). Dalam istilah ilmu komunikasi da'i seringkali disebut dengan komunikator.

Da'i dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan orang yang bekerja sebagai pendakwah, melalui kegiatan dakwah para da'i menyebarkan ajaran Islam. Sedangkan da'i dalam pengertian umum adalah orang yang mengajak. Dalam pengertian khusus adalah orang yang mengajak kepada orang lain baik secara langsung atau tidak langsung dengan kata-kata, perbuatan atau tingkah laku sesuai dengan ajaran Al-Qur'an dan As-Sunnah (Amin, 2009).

Dalam istilah ilmu komunikasi, da'i disebut komunikator dan di Indonesia da'i dikenal dengan sebutan lain seperti mubaligh, ustadz, kyai, tuan guru, syaikh dan lain sebagainya yang didasarkan atas tugas serta eksistensinya sama seperti da'i (Ilaihi, Manajemen Dakwah, 2006). Namun sebenarnya berbagai macam sebutan tersebut memiliki

kadar kharisma dan keilmuan yang berbeda-beda dalam pemahaman masyarakat Islam itu sendiri di Indonesia. Berikut adapun da'i menurut para ahli, diantaranya :

- a. Menurut Dr. A. Ilyas Ismail, M.A, da'i adalah pelaku dan penggerak (aktivitas) kegiatan dakwah, yakni orang yang berusaha untuk mewujudkan Islam dalam semua aspek kehidupan baik pada tataran individu, keluarga, masyarakat, umat dan bangsa (Hotman, 2011).
- b. Menurut Nasarudin Lathief, da'i adalah muslim dan muslimat yang menjadikan dakwah sebagai suatu amaliah pokok bagi tugas ulama (Ilaihi, 2006).
- c. Hasyimi, da'i adalah penasihat, para pemimpin dan pemberi ingat, yang memberi nasihat dengan baik yang mengarah dan berkhotbah, yang memusatkan jiwa dan raganya dalam wa'ad dan wa'id (berita gembira dan berita siksa) dan dalam membicarakan tentang kampung akhirat untuk melepaskan orang-orang yang karam dalam gelombang dunia (Aziz, 2016).
- d. Syeikh Abdul Qadir Sayyid Abd Rauf, bahwa da'i adalah duta umat atau utusan umat yang mengemban amanat dan menyampaikan risalah kenabian dan menjadi panutan dalam menjalankan ajaran yang di dakwahnya (Rauf, 1991).

## 2. Visi dan Misi Da'i

Dakwah pada hakekatnya adalah usaha orang beriman untuk mewujudkan sistem Islam dan masyarakat Islami serta pemerintah dan negara Islam. Jadi visi da'i disini yaitu para da'i harus jauh dari sekedar penceramah, tetapi dituntut memiliki pemahaman (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang baik tentang rekayasa sosial Islam sebagai perwujudan dari sistem Islam dalam dimensi ruang dan waktu yang menjadi inti dari dakwah.

Da'i sebagai pembangun dan pengembang masyarakat Islam, adapun menurut Abdullah Nasir 'Ulwan, harus memerankan

sekurang-kurangnya enam tugas atau misi da'i pembangun diantaranya sebagai tutor (*muhaddits*), edukator (*mudarris*), orator (*khatib*), mentor (*muhadhir*), pembuka dialog (*munaqisy wa muhawir*) serta budayawan dan penulis sekaligus (Ismail, 2011).

### 3. Da'i Ideal

Mengingat bahwa dakwah itu sangat luas dan tidak dapat dilaksanakan sendiri-sendiri, disamping juga mempunyai jangkauan yang begitu kompleks, maka aktifitas ini hanya dapat dilaksanakan atau berjalan secara efektif manakala dilakukan oleh tenaga-tenaga yang mampu dalam tugasnya.

Secara garis besar, persyaratan yang harus dimiliki oleh seorang da'i tersebut dapat diklasifikasikan menjadi dua bagian pokok, yaitu persyaratan yang bersifat rohaniah (psikologis) dan persyaratan yang bersifat jasmaniah (psikis) (Efferi, 2013). Adapun lebih lanjut dapat diuraikan sebagai berikut :

#### a. Bersifat Rohaniah (Psikologis)

##### 1) Iman dan Taqwa Kepada Allah SWT

Syarat terpenting pertama yang harus dimiliki oleh seorang da'i adalah iman dan taqwa kepada Allah SWT. Oleh karena itu, bagi seorang da'i diharuskan terlebih dahulu dirinya sendiri dapat memerangi hawa nafsunya, sehingga diri sendiri lebih taat kepada Allah SWT bila dibandingkan dengan orang-orang atau jama'ah yang menjadi sasaran dakwahnya. Jangan sampai ia menjadi seperti perumpamaan lampu yang menerangi (memberi penerangan) kepada seluruh manusia, padahal ia sendiri terbakar oleh apinya. Hal ini sebagaimana yang dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 44 :

اتَّامِرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنَسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ وَأَنْتُمْ تَتْلُونَ الْكِتَابَ أَفَلَا تَعْقِلُونَ

Artinya : “Mengapa kamu suruh orang lain (mengerjakan) kebaktian, sedang kamu melupakan diri (kewajiban) mu

*sendiri, padahal kamu membaca Al-Kitab (Taurat)? Maka tidaklah kamu berpikir?” (Al-Baqarah: 44).*

Berdasarkan ayat yang telah disebutkan di atas, dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa seseorang yang berdakwah kepada orang lain, sedangkan dirinya sendiri belum beriman kepada Allah SWT, laksana ia menipu Allah SWT dan orang mukmin. Dan sesungguhnya tatkala ia menipu Allah SWT, pada hakikatnya ia telah menipu dirinya sendiri, dan tentunya ia akan menerima kehancuran atas apa yang diperbuatnya tersebut.

## 2) Tulus Ikhlas dan Tidak Mengutamakan Kepentingan Pribadi

Seorang da'i harus memiliki niat yang lurus dalam melaksanakan aktifitas dakwah, hal ini karena kegiatan dakwah bersifat ubudiyah (amal perbuatan yang berhubungan dengan Allah SWT). Dengan kata lain, kegiatan dakwah itu mempunyai nilai ibadah dan syarat diterimanya sebuah ibadah karena adanya keikhlasan dari pelakunya, sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Bayyinah ayat 5 :

وَمَا أَمْرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا  
الزَّكَاةَ ۗ وَذَلِكَ دِينُ الْقَيِّمَةِ

Artinya : *“Padahal mereka tidak disuruh kecuali supaya menyembah Allah dengan memurnikan ketaatan kepada-Nya dalam (menjalankan) agama yang lurus, dan supaya mereka mendirikan shalat dan menunaikan zakat. Demikian itulah agama yang lurus” (Al-Bayyinah: 5).*

## 3) Ramah Tamah dan Penuh Pengertian

Dakwah adalah kegiatan yang bersifat propaganda, agar kegiatan ini dapat diterima oleh orang lain (yang dipropagandai) maka sudah seharusnya si pelaku mempunyai sifat ramah, sopan dan mudah membantu. Seorang da'i disamping harus memiliki kemampuan memilih bahasa yang

akan digunakan, juga harus memiliki rasa bahasa, tutur kata, prilaku yang dapat mendatangkan kesejukan, ketentraman dan kedamaian kepada mereka yang akan di dakwahi. Landasan sifat dan perilaku ini dapat dijumpai pada firman Allah SWT dalam surat Ali-Imron ayat 159 :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya : “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-Nya” (Ali-Imron: 159).

#### 4) Rendah Hati (*Tawadu'*), Tidak Egois dan Terbuka

Rendah hati itu sangat berbeda dengan rendah diri, karena rendah diri hanya dimiliki oleh orang-orang yang tidak percaya diri (pengecut), sedangkan rendah hati dimiliki oleh orang-orang yang penuh rasa percaya diri.

Ego adalah watak yang menonjol keakuannya, angkuh dalam pergaulan, merasa dirinya paling terhormat, lebih pandai dan lain sebagainya. Semua sifat ini seyogianya dijauhi oleh para da'i, agar kegiatan dakwah yang dilakukan bisa diterima oleh para pendengar (jama'ah). Dan yang tidak kalah pentingnya seorang da'i harus memiliki sifat terbuka, terhadap berbagai kritik dan saran, karena sebagai manusia biasa tentunya seorang da'i tidak akan luput dari berbagai kesalahan, kelemahan dan kekurangan.

#### 5) Antusias (Bersemangat) dan Sabar

Seorang da'i harus mempunyai semangat perjuangan, sebab dengan memiliki semangat ini ia tidak gampang putus asa, kecewa dan lain sebagainya. Para da'i harus mengambil teladan dari para Nabi dan Rasul dalam berdakwah, meskipun beragam corak tantangan, hambatan dan gangguan serta godaan yang menghalangi, mereka tidak pernah mengeluh apalagi berhenti dari aktifitas dakwahnya. Demikian pula yang akan dihadapi oleh para da'i, tidak mungkin mereka akan selalu merasakan kondisi mulus dalam aktifitas dakwahnya, oleh karena itu sifat sabar mutlak harus dimiliki.

6) Memiliki Jiwa Toleran dan Terbuka

Toleransi berarti seorang da'i bisa menerima dan menghargai pendapat lain yang berbeda. Namun perlu digaris bawahi bahwa sikap toleran ini tentunya sebatas bidang muamalah (sosial) saja, apabila menyangkut banyak persoalan akidah (keyakinan) seorang da'i harus tetap istiqomah, sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Kafirun ayat 6 :

لَكُمْ دِينُكُمْ وَلِيَ دِينِ

Artinya : *“Untukmu agamamu dan untukkulah, agamaku”*.

7) Memiliki Pengetahuan Luas

Memiliki pengetahuan tentang dakwah, yakni tentang kondisi obyek dakwah, dasar hukum dan dasar pemikiran pentingnya dakwah, tujuan dakwah, materi dakwah, metode dakwah, media dan evaluasi dakwah. Semakin besar atau tinggi pengetahuan seorang da'i tentang berbagai hal tersebut, maka semakin besar pula kemungkinan dakwahnya diterima oleh obyek dakwah. Dengan demikian, da'i harus senantiasa membekali diri dengan berbagai pengetahuan, baik yang bersifat filosofis, praktis maupun teoritis.

Pengetahuan yang dimiliki oleh seorang da'i tidak hanya sebatas persoalan-persoalan yang terkait dengan kecakapan atau keterampilan berdakwah saja. Lebih dari itu seorang da'i juga harus menguasai berbagai disiplin ilmu lain, agar wawasan dan pengetahuannya semakin mumpuni. Hal ini disebabkan semakin hari problematika yang dihadapi umat akan semakin kompleks dan mereka membutuhkan para da'i yang mampu memberikan jawaban dari setiap problematika yang dihadapi itu.

b. Bersifat Jasmaniah (Fisik)

1) Sehat Jasmani

Adagium Yunani klasik mengatakan “Akal yang sehat terletak pada badan yang sehat (*men sana in corpora sano*)”. Pernyataan ini sangat sesuai bagi para da'i, karena aktifitas dakwah itu menuntut konsentrasi dan pemikiran-pemikiran yang cemerlang. Oleh karenanya kondisi fisik yang selalu sehat dan prima menjadi sebuah keharusan.

Dalam realitasnya, terkadang ada da'i yang sekalipun dalam kondisi sakit (semisal demam atau batuk), masih tetap dapat menjalankan aktifitas dakwahnya. Sepintas memang tidak ada yang salah dalam hal ini, tapi dengan kondisi yang tidak sehat ini, terkadang akan mempengaruhi konsentrasi da'i tersebut, contohnya saja ketika keliru dalam menyebutkan dalil atau sangat sensitif dalam menanggapi pertanyaan atau tanggapan para audien. Dengan keadaan seperti ini, tentunya misi dakwah tidak akan tercapai secara optimal.

2) Berpenampilan Rapi

Idealnya bagi seorang da'i berpenampilan rapi dan dapat menempatkan penampilannya sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi, karena seorang da'i dituntut keteladanan dalam dirinya. Ketika seorang da'i tidak dapat berpenampilan sesuai



dengan situasi dan kondisi dimana dia berada, obyek dakwah tentu akan memberi catatan tersendiri dan bahkan mungkin akan menolak pesan-pesan moral yang disampaikannya. Seperti contoh, obyek dakwah tentu tidak akan menerima begitu saja imbauan agar berpakaian sederhana jika seorang da'i di nilai tidak berpenampilan sederhana (Ishaq, 2016). (*muhadhir*), pembuka dialog (*munaqisy wa muhawir*) serta budayawan dan penulis sekaligus (Ismail, 2011).

#### 4. Da'i Profesional

Seorang yang profesional adalah dia yang tekun, sabar dan tahan godaan, senantiasa dinamis dan mencari kreatifitas baru dalam berdakwah. Ia tidak akan pernah setuju jika dakwah vakum, berjalan di tempat dan tidak mendapat tempat di hati umat (Umar, 2004).

Profesionalisme mencakup tiga hal yakni tingkah laku, keahlian dan kualitas. Jika ketiga hal tersebut telah bersatu pada diri seorang profesional, maka pada saat yang sama kualitas sang profesional akan meningkat. Profesionalisme dalam dakwah yang tegaskan dalam QS. Yusuf: 108 yaitu beramal dan berdakwah atas dasar ilmu, keyakinan, tiada keraguan apalagi persepsi yang tidak benar terhadap dakwah. Ali Abdul Halim Mahmud, sebagaimana dikutip Attabik Luthfi menegaskan bahwa kualifikasi dan profesionalisme para da'i merupakan persoalan besar dalam dakwah, yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan dalam keadaan apapun. Karena para da'i dari kalangan nabi pun merupakan manusia pilihan Allah

Kemudian untuk menjadi seorang da'i yang profesional harus memiliki rasa percaya diri (*credibility*), daya tarik (*attractif*) dan kekuatan (*power*) (Yani, 2005).

##### a. Kredibilitas (*Credibility*)

Merupakan adalah seperangkat persepsi tentang kelebihan-kelebihan yang dimiliki komunikator sehingga diterima atau diikuti oleh masyarakat khalayak. Kredibilitas menurut

Aristoteles bisa diperoleh apabila memiliki ethos, pathos dan logos. Ethos adalah kekuatan yang dimiliki pembicara dari karakter pribadinya, sehingga ucapan-ucapannya dapat dipercaya. Phatos adalah kekuatan yang dimiliki pembicara dalam mengendalikan emosi pendengarnya. Logos adalah kekuatan yang dimiliki komunikator melalui argumentasinya.

b. Daya Tarik (*Attractif*)

Daya tarik (*attractif*). Daya tarik perlu dimiliki oleh pendakwah karena dapat menentukan keberhasilan dakwah. Pendengar atau pembaca akan mengikuti pandangan seorang pendakwah karena mempunyai daya tarik dalam hal kesamaan (*similarity*), dikenal baik (*familiarity*), disukai (*liking*) dan fisiknya (*physic*). Kesamaan dimaksud bisa dalam hal demografis seperti agama, suku, ras, partai dan ideologi.

c. Kekuatan (*Power*)

Merupakan kepercayaan diri yang harus dimiliki oleh seorang pendakwah apabila ia ingin mempengaruhi orang lain. Power dapat juga diartikan sebagai kekuasaan, masyarakat akan lebih mudah menerima suatu ajaran apabila disampaikan oleh orang yang memiliki kekuasaan. Kekuatan dapat juga diperoleh dengan tersedianya kesiapan sarana dan prasarana pelaksanaan dakwah, sebab tanpa sarana material pendukung, dakwah akan mengalami kesulitan.

## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM STRATEGI KADERISASI DA'I ZAWIYAH AL-AZHAR KELURAHAN BUBAKAN KECAMATAN MIJEN SEMARANG**

#### **A. Profil Zawiyah Al-Azhar**

##### **1. Pendahuluan**

Pendirian Zawiyah Al-Azhar berawal dari keinginan pendirinya, Fakhrudin Aziz, untuk membuat Majelis Taklim ala pesantren sebagai media transformasi khazanah keIslaman bagi warga perumahan di BSB Village Bubakan Mijen Semarang. Harapan awal, Majelis Taklim ini bisa memberikan pendampingan masyarakat dalam hal pengayaan khazanah keIslaman secara komprehensif. Hal ini penting di tengah heteroginitas masyarakat dengan keragaman latar belakang pemahaman keagamaan.

Pondok pesantren, sebagai lembaga yang menyuguhkan kekayaan khazanah keIslaman umumnya berdiri di luar perumahan. Maka, bagi masyarakat perumahan, kajian-kajian keIslaman bisa didapatkan dengan menghadiri Majelis Taklim atau kelompok-kelompok kajian di luar perumahan. Selain pertimbangan tersebut, ia berharap Zawiyah Al-Azhar menjadi Rumah Besar Muslim di perumahan. Mereka diberikan ruang untuk menyampaikan berbagai pertanyaan seputar masalah keagamaan, termasuk juga memfasilitasi seremoni keagamaan yang rutin dipraktikkan di masyarakat, seperti tasyakuran pembukaan rumah baru (ngeslubi), tasyakuran pernikahan dan khitanah, aqiqah, walimatus safar, dan sebagainya.

Demi mengoptimalkan peran dan kiprah Zawiyah Al-Azhar di masyarakat, mereka yang nyantri di Zawiyah Al-Azhar, diharuskan memiliki bekal yang memadai dalam hal mengakses literasi atau kitab dan keterampilan yang dibutuhkan dalam seremoni keagamaan, seperti

tahlil dan pembacaan maulid nabi. Oleh pendirinya, santri harus siap “menyedekahkan” dirinya untuk berjuang di masyarakat demi syiarnya agama Islam. Dengan kata lain, Zawiyah Al-Azhar dan santrinya harus berada di garda terdepan dalam konteks kesalehan sosial, menebarkan *Islam rahmatan lil ‘alamin*.

Salah satu ikhtiar untuk mengikat ukhuwah diantara warga, Zawiyah Al-Azhar mengadakan kajian kitab “*al-Tuhfatu al-Mardliyyah fi al-Akhbar al-Qudsiyyah*”, kitab yang berisi nasihat-nasihat tentang kehidupan bahagia berlimpah berkah. Selain untuk mengenalkan metode pengajaran ala pesantren, kontekstualisasi materi di dalam kitab ini relevan karena memotret realitas kehidupan di masyarakat. Ini diharapkan mampu membangun emotik keagamaan masyarakat yang berangkat dari beragama latar belakang pemahaman keagamaan, budaya, bahasa dan sebagainya. Pada perkembangannya, kajian ini tidak hanya diikuti oleh warga di perumahan BSB Village.

Satu tahun sudah Zawiyah Al-Azhar hadir di masyarakat. Tekad Zawiyah Al-Azhar sebagai Rumah Besar muslim di BSB Village tercapai. Zawiyah Al-Azhar memberikan pendampingan kepada mereka yang ingin mengkaji Islam secara komprehensif, memberikan layanan belajar membaca Al-Qur’an serta berpartisipasi aktif dalam seremoni keagamaan.

## 2. Sejarah Zawiyah Al-Azhar

Secara historis, Pendirian Majelis Zawiyah Al-Azhar bermula dari silaturahmi pendirinya, Fakhruddin Aziz kepada KH. Maemun Zubair, ulama kharismatik yang tinggal di Sarang Rembang. Sebagaimana umumnya santri, Ia meminta nasihat dan do’a dari KH. Maemun Zubair. Sebelum pamit, ia diberi pesan, “nek sampun patang puluh gawe nggih (kalau sudah berumur 40 tahun, membuat ya).” Ia tak berani mengkonfirmasi maksud dari pesan tersebut kepada KH. Maemun Zubair. Setelah dikonfirmasi ke beberapa ulama yang dianggap mampu memahami isyarat KH. Maemun Zubair, yang

intinya bahwa itu adalah pesan agar pada umur 40, ia membuat majelis ilmu.

Ia kemudian memutuskan untuk membuat Majelis Ilmu yang dapat mengakomodasi masyarakat di kompleks BSB Village dalam pengayaan khazanah keIslaman. Majelis ini diberi nama “Zawiyah Al-Azhar”. “Zawiyah” bermakna “pojok”. Diharapkan majelis ini menjadi pojok ilmu bagi siapapun yang singgah untuk menimba ilmu. Kata “Zawiyah” diambil dari istilah yang umum di pakai di beberapa masjid di Mesir, termasuk masjid Al-Azhar. Dari sini, Fakhruddin Aziz menamakan majelis ini dengan nama Zawiyah Al-Azhar. Harapannya, majelis ini mendapatkan keberkahan dari Al-Azhar, sebagai Lembaga Pendidikan dimana pengasuhnya pernah menuntut ilmu. Pada tanggal 10 Agustus 2022, secara resmi Zawiyah Al-Azhar di-*launching* dengan mengaji kitab *al-Tuhfat al-Mardliyyah*, kitab yang berisikan hadits-hadits qudsi yang memberikan nasihat-nasihat bijak bagi kehidupan manusia.

### 3. Lokasi Zawiyah Al-Azhar

Zawiyah Al-Azhar beralamat di BSB Village Aurora Garden, blok 3H, no. 2, kelurahan Bubakan, kecamatan Mijen, Semarang.

### 4. Visi dan Misi

#### a. Visi

Membumikan *Islam rahmatan lil ‘alamin*.

#### b. Misi

- 1) Memperkuat persaudaraan sesama muslim (*ukhuwwah Islamiyyah*).
- 2) Mensyiarkan citra positif Islam demi memperkuat persaudaraan (*ukhuwwah insaniyyah*).
- 3) Melakukan kaderisasi da’i
- 4) Memperkuat khazanah keIslaman berhaluan *ahlussunnah wal jamaah*.

- 5) Melakukan kajian-kajian strategis dengan tema keIslaman kontemporer.
  - 6) Mentransformasikan dakwah kultural-modern berbasis kearifan lokal (*local wisdom*).
5. Makna dan Filosofi Logo Zawiyah Al-Azhar



Gambar 3.1 Logo Zawiyah Al-Azhar

Zawiyah, artinya pojok. Selain memberikan kesan ringan dan akrab, pemilihan kata “Zawiyah” terinspirasi dari nama Zawiyah yang dipakai di Mesir sebagai media bertemu ulama untuk mengkaji berbagai disiplin ilmu agama. Adapun kata “Al-Azhar” diambil dari nama salah satu perguruan tinggi tertua di dunia yaitu Universitas Al-Azhar di Mesir. Nama “Zawiyah Al-Azhar” diharapkan memberikan keberkahan sebagaimana Universitas dan masjid Al-Azhar yang semangatnya tak lekang oleh waktu dalam mensyiarkan agama Islam.

Orange, adalah warna yang mencerminkan keberanian, semangat, dan kegairahan. Dalam spektrum warna, orange berada di antara merah yang melambangkan kekuatan dan energi, serta kuning yang melambangkan keceriaan dan kebahagiaan. Zawiyah Al-Azhar hadir dengan semangat juang tinggi mensyiarkan agama Islam.

Cokelat, adalah warna yang melambangkan kesan modern yang memberikan rasa hangat, nyaman dan aman. Cokelat identik dengan unsur tanah dan bumi. Dalam dunia psikologi, warna ini digunakan

untuk melambangkan arti kuat, mampu diandalkan serta pondasi kekuatan hidup. Zawiyah Al-Azhar dibangun dengan mimpi besar untuk memberikan kenyamanan dalam beragama bagi siapapun. Zawiyah Al-Azhar tidak mengenal sekat ormas, partai, ras, budaya dan sebagainya. Zawiyah Al-Azhar hadir untuk bersama-sama menguatkan pondasi hidup menggapai ridha Allah SWT.

Lingkaran, yang memiliki gerakan bebas, tak berhenti dan berputar mengikuti poros merupakan sebuah gambaran dari kebebasan dan sikap akomodatif. Makna lingkaran dalam logo ini menjadi semangat bagi Zawiyah Al-Azhar dalam menghimpun semangat muslim dalam mengenal Islam secara komprehensif. Zawiyah Al-Azhar menyapa siapapun dengan penuh kehangatan dan menjunjung tinggi nilai-nilai persaudaraan.

## 6. Desain Kegiatan

### a. Internal

Zawiyah Al-Azhar membina santri yang dibina atau dikader oleh Dr. KH. Fakhruddin Aziz, Lc, MSI secara intensif, dengan para kadernya yakni Labib, Nadjib dan Danang. Mereka dibekali ilmu agama yang komprehensif melalui kajian kitab-kitab dengan tema fiqh, tafsir dan tasawuf. Paduan ketiga disiplin ilmu menjadi bekal penting bagi pendakwah profesional. Santri juga diberikan stimulus intensif dalam hal menelaah tema-tema keIslaman kontemporer. Dengan bekal ini, santri dicetak menjadi generasi muslim unggul yang siap melakukan transformasi keilmuan melalui kegiatan dakwah milenial. Untuk memperkuat spiritualitas santri, mereka diwajibkan membaca Ratib Hadad, Ratib Athos dan Wirdul Lathif setiap hari.

### b. Eksternal

Zawiyah Al-Azhar berkomitmen untuk hadir memberikan pendampingan masyarakat. Zawiyah Al-Azhar memfasilitasi tanya jawab seputar masalah keagamaan, seperti fiqh, akuntansi zakat,

mawarits dan sebagainya. Pada setiap Selasa, Zawiyah Al-Azhar menyelenggarakan kajian kitab “*al-Tuhfat al-Mardliyyah*” yang terbuka untuk umum dan di desain ala pesantren.

#### 7. Proyeksi

Santri yang dibina dalam Zawiyah Al-Azhar ini diproyeksikan menjadi pengajar di “Kampung Padhang Mboelan” yang saat ini sedang proses pembebasan lahan di Karang Malang Mijen Semarang. “Kampung Padhang Mboelan” yang menempati area 4000 meter, di desain sebagai wahana penguatan spiritual melalui pembekalan ilmu dasar keagamaan yang disertai dengan kegiatan ritual keagamaan dasar.

#### 8. Struktur Zawiyah Al-Azhar

##### a. Dewan Penasehat

Wahyu Kris Hantoro, SE, MM

Dr. Aprilia Mahatmani

##### b. Pengurus Harian

Ketua : Dr. KH. Fakhruddin Aziz, Lc, MSI

Sekretaris : Abdulloh Labib, S.Ag

Bendahara : Faqiyyatur Rohmah, S.Sos, M.Si

##### c. Divisi-Divisi

###### 1. Kajian dan Syiar Keagamaan

Ainun Nadjib

Danang Firdaus

###### 2. Hubungan Kemasyarakatan

Andri Eko Setiyawan

Made Raditya

###### 3. Kesekretariatan

Hendri Saputra

Purwanto

##### d. Kader

Abdulloh Labib



Ainun Nadjib

Danang Firdaus

Adapun kriteria atau latar belakang dari para kader yang ada di Zawiyah Al-Azhar, mereka yang sebelumnya pernah memiliki riwayat Pendidikan di Pesantren, bagus sekaligus paham dari segi bacaan Al-Qur'an beserta tajwid, bahasa Arab, kitab-kitab dan sebagainya. Sehingga dalam hal tersebut setidaknya para kader sebelumnya telah membawa bekal ilmu (*basic*) khususnya bidang agama dan terbiasa diberikan didikan secara intensif, hal ini dimaksudkan agar ilmu-ilmu baru yang nantinya diperoleh akan semakin mudah untuk diserap dan diterima karena sudah terbiasa terasah.

#### 9. Kondisi Lingkungan

Dengan letak geografis dari Zawiyah yang berada dalam wilayah perumahan elit BSB Village berbeda dari kebanyakan pesantren lainnya yang bisa dikatakan berada jauh dari lingkungan masyarakat luas, menyebabkan adanya suasana atau keadaan lingkungan dari masyarakat sekitar (perumahan) yang cenderung heterogen tentu dengan latar belakang pendidikan (umum) diatas rata-rata, namun dari segi kebutuhan kerohanian atau keIslaman dari para masyarakat sekitar tersebut cukup minim, yakni berarti masyarakat pada kondisi tersebut dalam menerima hingga mempelajari ilmu agama lebih menyukai materi-materi yang sifatnya lebih ringan, perlahan namun aplikatif sesuai dengan kapasitas mereka.

#### 10. Jadwal Kegiatan Zawiyah Al-Azhar

Zawiyah Al-Azhar memiliki aktifitas serta disiplin ilmu yang cukup padat, sehingga dibentuknya jadwal setiap kegiatan sebagai rutinitas sistem dan disiplin yang ada di Zawiyah Al-Azhar guna tidak berbenturannya antara kegiatan satu dengan lainnya, sehingga diharapkan kegiatan-kegiatan yang ada tersebut dapat berjalan dan

dilaksanakan dengan baik juga tertib. Adapun jadwal kegiatan Zawiyah Al-Azhar yaitu :

Kegiatan Zawiyah Al-Azhar Kelurahan Bubakan  
Kecamatan Mijen Semarang

Hari	Waktu	Kegiatan
Senin	03.30 – 04.30	Qiyamul lail dan muthala'ah
	04.30 – 05.30	Shalat subuh berjamaah di Joglo Nun Madani, tadarus Al-Qur'an dan kajian tafsir
	05.30 – 06.00	Pembacaan dzikir wurdul lathif
	06.00 – 17.00	Telaah literasi (agama, umum) dan kegiatan ekstra
	17.00 – 17.30	Pembacaan ratib hadad
	17.30 – 19.15	Shalat maghrib berjamaah di Joglo Nun Madani, tadarus Al-Qur'an dan kajian tafsir
	19.45 – 20.15	Pembacaan ratib athos
	20.15 – 21.00	Pengembangan skill (retorika dakwah)
Selasa	03.30 – 04.30	Qiyamul lail dan muthala'ah
	04.30 – 05.30	Shalat subuh berjamaah di Joglo Nun Madani, tadarus Al-Qur'an dan kajian tafsir
	05.30 – 06.00	Pembacaan dzikir wurdul lathif
	06.00 – 17.00	Telaah literasi (agama, umum) dan kegiatan ekstra
	17.00 – 17.30	Pembacaan ratib hadad
	17.30 – 19.15	Shalat maghrib berjamaah di Joglo Nun Madani, tadarus Al-Qur'an dan kajian tafsir
	19.45 – 20.15	Pembacaan ratib athos

	20.15 – 21.00	Kajian “fiqh dakwah”
Rabu	03.30 – 04.30	Qiyamul lail dan muthala’ah
	04.30 – 05.30	Shalat subuh berjamaah di Joglo Nun Madani, tadarus Al-Qur’an dan kajian tafsir
	05.30 – 06.00	Pembacaan dzikir wirdul lathif
	06.00 – 17.00	Telaah literasi (agama, umum) dan kegiatan ekstra
	17.00 – 17.30	Pembacaan ratib hadad
	17.30 – 19.15	Shalat maghrib berjamaah di Joglo Nun Madani, tadarus Al-Qur’an dan kajian tafsir
	19.45 – 20.15	Pembacaan ratib athos
	20.15 – 21.00	Kajian kitab “al-Tuhfah al-Mardliyyah”
Kamis	03.30 – 04.30	Qiyamul lail dan muthala’ah
	04.30 – 05.30	Shalat subuh berjamaah di Joglo Nun Madani, tadarus Al-Qur’an dan kajian tafsir
	05.30 – 06.00	Pembacaan dzikir wirdul lathif
	06.00 – 17.00	Telaah literasi (agama, umum) dan kegiatan ekstra
	17.00 – 17.30	Pembacaan ratib hadad
	17.30 – 19.15	Shalat maghrib berjamaah di Joglo Nun Madani dan tadarus QS. Al-Mulk
	19.45 – 20.15	Pembacaan yasin dan tahlil
	20.15 – 21.00	Pengembangan skill (retorika dakwah)
Jum’at	03.30 – 04.30	Qiyamul lail dan muthala’ah
	04.30 – 05.30	Shalat subuh berjamaah di Joglo Nun Madani, tadarus Al-Qur’an dan kajian tafsir

	05.30 – 06.00	Pembacaan dzikir wirdul lathif
	06.00 – 17.00	Telaah literasi (agama, umum) dan kegiatan ekstra
	17.00 – 17.30	Pembacaan ratib hadad
	17.30 – 19.15	Shalat maghrib berjamaah di Joglo Nun Madani dan tadarus QS. Al-Mulk
	19.45 – 20.15	Pembacaan ratib hadad
	20.15 – 21.00	Pengembangan skill (retorika dakwah)
Sabtu	03.30 – 04.30	Qiyamul lail dan muthala'ah
	04.30 – 05.30	Shalat subuh berjamaah di Joglo Nun Madani, tadarus Al-Qur'an dan kajian tafsir
	05.30 – 06.00	Pembacaan dzikir wirdul lathif
	06.00 – 17.00	Telaah literasi (agama, umum) dan kegiatan ekstra
	17.00 – 17.30	Pembacaan ratib hadad
	17.30 – 19.15	Shalat maghrib berjamaah di Joglo Nun Madani, tadarus Al-Qur'an dan kajian tafsir
	19.45 – 20.15	Pembacaan ratib hadad
Ahad	03.30 – 04.30	Qiyamul lail dan muthala'ah
	04.30 – 05.30	Shalat subuh berjamaah di Joglo Nun Madani, tadarus Al-Qur'an dan kajian tafsir
	05.30 – 06.00	Pembacaan dzikir wirdul lathif
	16.00 – 17.00	Telaah literasi (agama, umum) dan kegiatan ekstra
	17.00 – 17.30	Pembacaan ratib hadad
	17.30 – 19.15	Shalat maghrib berjamaah di Joglo Nun Madani, tadarus Al-Qur'an dan kajian

		tafsir
	19.15 – 20.15	Pembacaan ratib hadad

(Berdasarkan dokumentasi Zawiyah Al-Azhar)

Keterangan :

- a. Kegiatan di Zawiyah Al-Azhar DILIBURKAN jika waktunya bersamaan dengan kegiatan rutin Nun Madani.
- b. Kegiatan ini bersifat WAJIB bagi santri yang tinggal di Zawiyah Al-Azhar. Selain santri, diperkenankan untuk bergabung dalam kegiatan ini.
- c. Informasi lebih lanjut, hubungi Labib (0821 1111 3664).

#### 11. Program Unggulan

- a. Keterampilan dakwah profesional
- b. Penguasaan literasi klasik (kitab kuning)
- c. Kompetensi penulisan buku keIslaman kontemporer
- d. Penguasaan bahasa asing (Arab dan Inggris)

#### 12. Kegiatan Mingguan

- a. Tadarus Al-Qur'an beserta Tafsir Wajiz
- b. Kajian kitab "al-Tuhfat al-Mardliyyah fi al-Akhbar al-Qudsiyyah"
- c. Kajian kitab "Adabul Alim wa al-Muta'allim"
- d. Kajian kitab tasawuf "Fiqh Dakwah"
- e. Pembacaan Ratib Hadad
- f. Pembacaan Ratib Athos
- g. Pembacaan Wirdul Lathif

#### 13. Fasilitas

Zawiyah Al-Azhar menempati 1 unit rumah yang berdiri di area seluas 120 meter, dengan fasilitas dalamnya :

- a. 2 kamar tidur
- b. 1 kamar mandi
- c. 1 ruang (mini hall) untuk kajian rutin
- d. 1 ruang kantor IT
- e. 1 ruang dapur

#### 14. Penutup

Semoga Allah SWT senantiasa memudahkan perjuangan untuk mentransformasikan keluhuran nilai-nilai Islam dan membentuk masyarakat madani yang religius dan modern.

#### **B. Strategi Zawiyah Al-Azhar dalam Kaderisasi Da'i**

Strategi menjadi bagian terpenting guna tercapainya tujuan tersebut. Seperti halnya yang dilakukan oleh Zawiyah Al-Azhar, dimana lembaga Islami ini memiliki beberapa langkah strategi untuk menciptakan kader-kader da'i yang dapat dibanggakan di masyarakat. Adapun tujuan kaderisasi da'i yang Zawiyah Al-Azhar harapkan yakni sebagai regenerasi da'i, *agent of change*, *agent of knowledge* ditengah banyaknya komunitas masyarakat yang sangat heterogen, dimana mereka memerlukan khazanah-khazanah keIslaman yang memadai. Kemudian selain itu tidak hanya meregenerasi da'i ataupun memiliki kader da'i saja, namun diharapkan Zawiyah Al-Azhar benar-benar dibentengi oleh anak-anak muda yang potensial sehingga dapat menjadi rumah besar bagi muslim siapapun tanpa adanya sekat ras, budaya dan lain sebagainya.

Adapun pengimplementasian program-program unggulan yakni keterampilan dakwah profesional, penguasaan literasi klasik (kitab kuning), kompetensi penulisan buku keIslaman kontemporer dan penguasaan bahasa asing (Arab dan Inggris) yang juga menjadi ikhtiar dari Zawiyah Al-Azhar bahwasannya para santri yang tinggal di Zawiyah adalah mereka yang mampu menyedekahkan ilmu, diri dan waktunya untuk bisa dibina serta berkiprah di masyarakat. Maka, dalam kaderisasinya Zawiyah Al-Azhar melakukan pembinaan terkait kebutuhan-kebutuhan dakwah ditengah kalangan milenial salah satunya dengan memberikan materi fiqh dakwah, selain itu pemberian tips dan trik tentang bagaimana berdakwah khususnya dilingkungan perumahan yang mana dalam lingkungan perumahan ini merupakan *prototype* dari masyarakat yang sangat heterogen dari berbagai latar belakang pendidikan

hingga profesi, tips dan trik tersebut seperti memimpin tahlil diusahakan jangan terlalu lama, membaca yasin jangan terlalu cepat dan lain sebagainya. Walaupun terlihat seperti hal yang sederhana namun tidak dilatih maka akan menimbulkan protes dari warga. Kemudian Zawiyah juga menerapkan prinsip tidak hanya teoritis tetapi juga praksis dengan terjun langsung pada masyarakat, hal yang biasa dilakukan seperti pendelegasian tugas, baik itu khutbah, memimpin tahlil, mengajar dan lain-lain dengan catatan sesuai atau dalam *passion* masing-masing.

Sebagai salah satu lembaga dakwah yang memiliki visi membumikan Islam *rahmatan lil 'alamin* tanpa memberi sekat perbedaan antara ras, suku, budaya dan lain sebagainya. Maka, Zawiyah Al-Azhar mengupayakan dalam mengkaderisasi da'i tersebut dengan menerapkan strategi diantaranya :

#### 1. Perumusan Strategi

Adapun rumusan atau formula strategi yang Zawiyah Al-Azhar gunakan dan dijadikan sebagai arahan juga acuan dalam terwujudnya visi dan misi khususnya dalam pengkaderan da'i yakni :

##### a. *Learning by Experience*

Mengambil pelajaran dari banyaknya pengalaman pengasuh Zawiyah itu sendiri ketika menimba ilmu selama ini, bagaimana berdakwah ditengah kalangan masyarakat yang heterogen ketika berada di Mesir, lalu mencoba mengaplikasikannya pelan-pelan pada masyarakat sekitar.

##### b. *Learning by Doing*

Kebiasaan salah yang selama ini terjadi kebanyakan ilmu-ilmu yang kita dapatkan hanya berhenti pada teori saja, namun tidak ada perwujudan atau praktik langsung terhadap ilmu yang sudah diperoleh tersebut, sehingga semakin lama ilmu tersebut bisa saja tergerus dan menghilang jika tidak adanya penerapan. Karena dalam berdakwah, kita tidak perlu menunggu besok, apa yang bisa dilakukan sekarang maka lakukanlah.

## 2. Implementasi Strategi

Pengimplementasian strategi yang Zawiyah Al-Azhar terapkan yakni dengan cara praksis atau menerjunkan secara langsung santrinya di lingkungan masyarakat, tidak hanya memberikan materi-materi saja atau bahkan terhenti sebatas di pemberian materi namun santrinya dituntut untuk dapat mengaplikasikannya langsung berhadapan dengan masyarakat heterogen yang bisa dibilang sangat kompleks tersebut.

## 3. Evaluasi Strategi

Untuk tahap pengevaluasian strategi tersebut, jika memungkinkan biasanya dilakukan setiap hari, seperti khususnya setelah melakukan kegiatan sosial keagamaan di masyarakat dan jika tidak memungkinkan maka evaluasi dilakukan sekurang-kurangnya seminggu sekali.

Dengan adanya strategi-strategi tersebut, da'i yang diharapkan nantinya mereka yang siap pakai (*ready to use*) siap untuk berdakwah diberbagai kalangan, tidak pernah berhenti namun terus selalu mengembangkan dan mengaktualisasikan diri serta tercetaknya da'i-da'i profesional yang lebih banyak dan mereka siap berfastabiqul khoiroh dalam kondisi apapun.

Dalam hal ini ada beberapa proses atau tahapan kaderisasi da'i yang dilakukan oleh Zawiyah Al-Azhar, yakni :

### 1. Perkenalan (*Ta'aruf*)

Pada tahap ini santri diberikan penjelasan terkait pola atau jalannya kegiatan proses kaderisasi da'i yang ada di Zawiyah Al-Azhar.

### 2. Pembentukan (*Takwin*)

Untuk tahap pembentukan, Zawiyah Al-Azhar melakukan penguatan teori seperti wawasan dakwah secara umum, mengenal psikologi masyarakat yang heterogen, mempelajari serta mengembangkan skil-skill dasar dalam berdakwah dan lain sebagainya.

### 3. Penataan atau Pengorganisasian (*Tandzhim*)

Mengenali potensi masing-masing kadernya, baik itu secara bertahap hingga memberikan tantangan seperti terjun secara langsung ke masyarakat dan menilainya.



4. Eksekusi dan Peralihan Obyek Kaderisasi menjadi Subyek Kaderisasi (*Tanfidzh*)

Untuk tahap ini dilakukan dengan menggunakan aspek aktualisasi diri dan pengevaluasian agar dakwah yang diusahakan semakin berkembang dan diterima baik oleh masyarakat.

**C. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Pelaksanaan Strategi Kaderisasi Da'i di Zawiyah Al-Azhar**

Dalam menjalankan serta merealisasikan segala macam kegiatannya, setiap lembaga pasti akan menemukan berbagai macam faktor yang mendukung atau bahkan menghambat jalannya proses tersebut. Sama halnya dengan Zawiyah Al-Azhar dalam menyelenggarakan dakwah mereka yakni dalam mengkader atau meregenerasi da'i juga mengalami hal yang demikian. Adapun berikut faktor pendukung dan penghambat strategi kaderisasi da'i di Zawiyah Al-Azhar menurut Dr. KH. Fakhruddin Aziz, Lc, MSI (pengasuh Zawiyah Al-Azhar) :

1. Faktor Pendukung
  - a. Kemampuan dari pengasuh juga pengurus Zawiyah Al-Azhar dalam menyusun format, baik dari segi program kerja dan lain sebagainya sehingga dalam prosesnya mudah untuk diaplikasikan.
  - b. Dukungan atau *support* dari pengasuh serta keluarga besar Zawiyah Al-Azhar itu sendiri sehingga menciptakan kerjasama tim yang solid.
  - c. Banyaknya dukungan, antusias, kepercayaan serta penerimaan yang baik dari para jamaah (masyarakat) di lingkungan Zawiyah Al-Azhar dan masyarakat pada umumnya yang mendukung jalannya kegiatan-kegiatan yang ada di Zawiyah Al-Azhar.
  - d. Besarnya kreatifitas dan istiqomah dari para santri dalam menjalankan proses pengkaderan tersebut.

- e. Kebutuhan serta harapan dari masyarakat sekitar kepada para da'i dalam membantu masyarakat mengisi kegiatan kerohanian dan lain sebagainya.
2. Faktor Penghambat
- a. Belum adanya pengawasan yang optimal dari pengasuh Zawiyah Al-Azhar.
  - b. Tingkat kompleksitas masyarakat yang heterogen.
  - c. Tingkat semangat dari para da'i muda yang terkadang masih naik turun.

**BAB IV**

**ANALISIS STRATEGI KADERISASI DA’I**  
**ZAWIYAH AL-AZHAR KELURAHAN BUBAKAN**  
**KECAMATAN MIJEN SEMARANG**

**A. Analisis Strategi Zawiyah Al-Azhar dalam Kaderisasi Da’i**

Pondok pesantren, sebagai lembaga yang menyukseskan kekayaan khazanah keIslaman serta menjadi organisasi atau lembaga dengan basis Islam terbesar di Indonesia menjadi ikhtiar dari Zawiyah Al-Azhar untuk ikut serta menciptakan majelis ilmu besar ala pesantren yang dekat dan terjun secara langsung ditengah banyaknya latar belakang masyarakat heterogen, juga tentunya dengan keberanekaragaman permasalahan yang harus diatasi sesuai dengan kebutuhan masyarakat sehingga kader da’i yang ingin di cetak kedepannya mampu terbiasa serta beradaptasi dengan mudah ketika dihadapkan langsung oleh masyarakat. Maka, penting adanya bagi Zawiyah Al-Azhar memperhatikan berbagai aspek agar proses pengkaderan da’i tersebut dapat berjalan sesuai dengan harapan.

Dalam kehidupan pesantren, profil atau latar belakang seorang kyai menjadi salah satu pengaruh yang cukup besar, bahkan seringkali apapun yang dikatakan oleh kyai maka akan langsung dikerjakan oleh para santrinya tanpa berpikir panjang dan berbekal mental yang kuat, karena mereka berasumsi bahwa apapun yang dikatakan oleh seorang kyai, maka tidak diragukan lagi kebenarannya. Sehingga hal-hal seperti ini membuktikan jika adanya sebuah ketaatan serta kharismatika yang sangat kuat pada seorang kyai. Dari sisi praksis, kyai memiliki fungsi dan peranan yang strategis sebagai upaya dalam mendidik dan membina akhlak para santri sebagai modal utama proses pengkaderan itu sendiri, baik dalam maupun luar Zawiyah.

Keseluruhan kegiatan belajar mengajar di Zawiyah Al-Azhar sangat dipengaruhi dengan kreativitas serta aktivitas yang tidak hanya kyai saja,

namun juga keluarga besar dari Zawiyah dalam mengimplementasikan fungsinya sebagai pendidik, pembimbing moral serta fungsi lainnya. Sebagai pembimbing, kyai bertanggung jawab dalam hal pembinaan dan pengembangan fitrah santrinya guna menuju terbentuknya *akhlakul karimah*. Fungsi tersebut diimplementasikan dalam bentuk suri tauladan maupun *control* terhadap perilaku santri dalam kehidupan sehari-hari, baik pada saat berjalannya proses belajar mengajar di Zawiyah ataupun diluar kegiatan tersebut.

Sebagai suatu proses penurunan serta pemberian nilai-nilai, baik itu nilai-nilai secara umum hingga khusus oleh lembaga bersangkutan, proses kaderisasi seringkali mengandung banyak materi seperti kepemimpinan, manajemen dan lain sebagainya, dimana para kader tersebut nantinya akan menjadi penerus tongkat estafet kepemimpinan dan harapannya tentu hal tersebut dapat berjalan secara dinamis dan mampu untuk *survive* (Hadari, 1993).

Mangkubumi menyatakan bahwa kaderisasi menjadi suatu siklus yang berputar secara terus menerus dengan gradasi yang meningkat dan hal ini dapat dibedakan ke dalam tiga komponen utama, yaitu :

1. Pendidikan Kader

Dalam pendidikan kader ini disampaikan, memiliki tujuan untuk memberikan pengetahuan kepada kader.

2. Penugasan Kader

Pada bagian ini, kader diberikan kesempatan untuk melibatkan dirinya dalam kegiatan-kegiatan yang ada sebagai bentuk latihan pematangan juga pendewasaan.

3. Pengarahan Karir Kader

Dimana kader diberikan tanggung jawab lebih besar dalam berbagai aspek perjuangan sesuai dengan potensi ataupun *passion* yang ada (Mangkubumi, 1989).

Seperti pandangan yang disampaikan oleh Mangkubumi tersebut, Zawiyah Al-Azhar dalam perjalanannya selama ini menerapkan sistem

kaderisasi sedemikian rupa yakni mendidik, memberikan tugas serta mencoba mengembangkan karir di dunia berdakwah itu sendiri. Dalam tahapan kaderisasi yang Zawiyah gunakan diantaranya penguatan teori yang terdiri dari banyak aspek seperti wawasan dakwah, psikologi masyarakat hingga *skill-skill* dasar. Kemudian tahapan selanjutnya yakni pada pengaktualisasian diri hingga pada tahap evaluasi.

Prinsip yang selalu Dr. KH. Fakhruddin Aziz, Lc, MSI sampaikan kepada para santrinya dan hal tersebut juga menjadi strategi yang beliau terapkan terus menerus yakni *learning by experience* dan *learning by doing*. Namun dalam tahapannya, pertama beliau selalu mengharapka agar santrinya dapat terus menerus belajar untuk mengetahui apapun itu, menguasai banyak bidang ilmu khususnya dalam mendukung jalannya dakwah yang mereka lakukan, mereka dituntut untuk sebanyak mungkin menyerap ilmu yang diberikan selama berada di Zawiyah Al-Azhar. Kemudian kedua, setelah ilmu sudah dicari dan diperoleh maka selanjutnya mereka dituntut untuk belajar melakukan, melakukan disini dalam artian mereka dapat belajar mengamalkan segala bentuk kemampuan yang dimiliki dari ilmu yang sudah diperoleh tersebut. Ketiga, mereka diasah secara perlahan terkait potensi, *passion* ataupun kemampuan apa yang sebenarnya ada dalam diri mereka sehingga dapat sekaligus mereka aplikasikan dengan bidang karir, entah menjadi seorang penceramah besar, ahli agama ataupun lainnya. Dan yang keempat yakni membiasakan para santrinya agar nantinya dapat hidup berdampingan dengan banyaknya karakteristik masyarakat yang tentunya dalam cakupan yang lebih besar dan luas lagi karena disitulah nantinya ilmu-ilmu tersebut dapat diamalkan, bahkan bisa menjadi ladang jariah bagi mereka.

Tujuan utama dari adanya kaderisasi da'i yakni menciptakan kader yang mampu serta menjalankan dengan sepenuh hati berjuang untuk Allah SWT dan menjadi kader Allah, maka mereka inilah yang akan menang dalam kehidupan, menemukan kejayaan dari sebuah perjuangan. Merekalah yang mampu melihat kebaikan dari banyaknya perjalanan,

entah kejayaan yang dijanjikan atau bahkan kematian terbaik yang akan menjadi imbalan.

Dalam hal ini, untuk mengatasi problematika dalam berdakwah yang sewaktu-waktu bisa muncul kapan saja dimasa yang akan datang, perlu disiapkannya kader-kader yang berkualitas. Banyak cara yang bisa dilakukan untuk mencetak kader ini, seperti mendirikan lembaga organisasi Islami sebagai sistem nilai kepemimpinan dan lain sebagainya. Keseluruhan cara tersebut sebagai upaya kaderisasi da'i dalam berkembangnya kehidupan berdakwah.

Dr. KH. Fakhruddin Aziz, Lc, MSI dalam melakukan pengkaderan da'i memiliki pandangan yang mana hal tersebut beliau jadikan sebuah kata kunci juga motivasi bagi santrinya, beliau mengatakan bahwa “sukses tidaknya kalian diantaranya adalah seberapa besar *attention* masyarakat membutuhkan ilmu kalian”. Karena dari banyaknya warna-warni kehidupan yang ada ditengah masyarakat nantinya bukanlah menjadi sesuatu hal yang seharusnya menghambat perjuangan dalam berdakwah, namun yakni sebagai sebuah realitas yang harus dihadapi.

Dalam menjalankan aktivitas di Zawiyah Al-Azhar terjadi suatu jalinan komunikatif yang baik, memang benar adanya jumlah santri yang mereka miliki tidak sebanyak pesantren-pesantren pada umumnya, namun hal tersebut justru membuat kedekatan antara pengasuh dengan santrinya semakin intens sehingga menimbulkan adanya kedekatan, yang mana hal tersebut menjadi salah satu faktor yang dapat membangkitkan semangat belajar secara lebih demokratis dan disiplin yang baik. Ternyata implikasinya cukup nampak jelas khususnya dalam pelaksanaan proses kegiatan kaderisasi itu sendiri ataupun kegiatan keagamaan lainnya.

Menurut Joel Ross dan Michael yang dikutip oleh Fred R. David bahwa sebuah organisasi tanpa adanya strategi umpama sebuah kapal tanpa adanya kemudi, bergerak, berputus dalam lingkaran atau juga bisa dikatakan seperti pengembara namun tanpa adanya tujuan tertentu. Proses strategi yang dimaksudkan disini menurut Joel Ross dan Michael terdiri

dari tiga tahap yakni perumusan, pengimplementasian dan evaluasi. Pandangan tersebut sama halnya dengan apa yang Zawiyah Al-Azhar lakukan pula. Dimana pengasuh beserta pengurus melakukan tahap perumusan format terkait strategi kaderisasi da'i yang ingin diaplikasikan, misalnya saja pemilihan materi-materi apa saja yang ingin diberikan, entah itu seperti *adabul 'alim wamuta'alim*, fiqh dakwah, kemudian retorika dakwah dan lain sebagainya. Selanjutnya terkait pengimplementasian strategi yang Zawiyah Al-Azhar terapkan selama ini yakni dengan cara praksis atau menerjunkan secara langsung santrinya di lingkungan masyarakat, jadi dalam hal ini tidak hanya memberikan materi-materi saja atau bahkan terhenti sebatas di pemberian materi namun santrinya dituntut untuk dapat mengaplikasikannya langsung berhadapan dengan masyarakat heterogen yang bisa dibilang sangat kompleks tersebut, seperti contohnya santri terbiasa untuk dapat memimpin kajian, menjadi imam, mengisi materi seputar religiusitas lainnya, mengajar, memimpin tahlil, memberi khutbah, memimpin shalawat dan kegiatan-kegiatan keagamaan lainnya. Dan kemudian untuk evaluasi strategi, tidak hanya mingguan atau bulanan saja namun biasanya Zawiyah mengusahakan untuk melakukan evaluasi setiap harinya, baik itu kendala apa yang mereka dapatkan, berjalan lancar tidaknya dan lain-lain. Adanya sebuah tahapan evaluasi ini diharapkan agar kedepannya keseluruhan proses strategi-strategi tersebut yakni sebagai usaha dalam mengkader da'i-da'i muda berkualitas dapat berjalan secara maksimal dan semakin maksimal lagi.

Selanjutnya, perihal kaderisasi terbagi menjadi empat tahapan yakni pengenalan, pembentukan, pengorganisasian dan tahapan pengekseskuan. Pertama untuk tahap *ta'aruf* atau pengenalan, tahap pengenalan disini selain Zawiyah memperkenalkan bagaimana program, desain kegiatan seputar pengkaderan da'i di Zawiyah dan hal tersebut sebagai bekal terkait bagaimana nantinya mereka para kader-kader da'i tadi mampu memahami, beradaptasi dengan proses-proses pengkaderisasian yang akan ditempuh nantinya, baik itu seperti peraturan-peraturan yang harus diikuti,

materi-materi yang akan dipelajari ataupun bagian-bagian lainnya dan akan menunjang para kader menjadi tertarik untuk mendalami dengan mengikuti tahapan-tahapan selanjutnya selama berada di Zawiyah. Kedua, yakni tahap *takwin* atau pembentukan, pada tahap membentuk kader ini tentu tidak bisa diwujudkan secara instan namun memerlukan waktu yang relatif lama dan tentunya berkelanjutan. Sehingga Zawiyah membuat mekanisme dengan memberikan asupan materi yang terjadwal setiap harinya, dengan penyampaian materi wajibnya yakni *adabul 'alim wamuta'alim* juga retorika dalam berdakwah, diluar kedua materi ini tadi juga banyak asupan materi yang diberikan seperti pengenalan *skill* dasar berdakwah, mempelajari psikologi masyarakat, kajian tafsir, fiqh dakwah dan lain-lain yang mana keseluruhan materi tersebut sebagai bekal mereka untuk menjadi kader-kader da'i yang berkualitas. Ketiga, *tandzhim* atau pengorganisasian, menjadi sebuah tahap untuk mengetahui *passion*, sifat ataupun karakteristik antara satu kader dengan kader lainnya sehingga nantinya dapat mempermudah penempatan juga pemosisian kader sesuai dengan tingkat kemampuan yang ia miliki. Contohnya saja dari santri yang ada di Zawiyah tersebut, ada yang ia memiliki suara yang bagus sehingga seringkali ia diminta oleh masyarakat untuk memimpin maulid ataupun sebagai pembaca tartil Al-Qur'an, ada juga yang ia pandai akan kitab-kitab kuning, maka seringkali diminta untuk mengisi kajian-kajian tafsir ataupun kajian kitab kuning lainnya. Dan yang terakhir yakni tahap *tanfidzh* atau pengekseskuan, menjadi tahap yang mana setelah semua bekal telah diberikan, mereka pun dituntut agar dapat berkontribusi serta mengimplementasikannya secara langsung ditengah masyarakat dan tentunya harus berbekal mental yang kuat juga berani, dalam artian mereka harus selalu siap menerima baik atau bahkan kurang baiknya respon yang akan diterima nantinya dari masyarakat dan hal inilah yang Zawiyah terapkan kepada santrinya. Selain itu, pada tahap eksekusi ini perlu adanya *monitoring* secara lebih intens lagi juga pemberian evaluasi secara berkala



agar usaha para kader da'i dalam berdakwah tentu akan semakin berkembang dan lebih baik lagi.

Kurikulum yang ada di Zawiyah Al-Azhar hampir sama dengan pesantren-pesantren pada umumnya terdiri dari tiga pokok yakni terkait pengembangan bidang ilmu agama, kemudian pementapan bahasa khususnya arab dan juga keterampilan, dimana mereka diberi pendalaman ilmu agama seperti tafsir, fiqh, hadits-hadits ataupun ilmu agama lainnya. Penekanan kegiatan-kegiatan yang ada di Zawiyah guna mencetak generasi-generasi yang akan meneruskan perjuangan di jalan Allah SWT, mereka yang cerdas, *berakhlakul karimah*, ikhlas, istiqomah. Adanya pengembangan bahasa tersebut guna menjadi bekal para santri nantinya dalam menyampaikan pesan-pesan dakwah, sehingga potensi yang sudah ada atau bahkan baru memulai dapat dipersiapkan sebelum terjun ditengah masyarakat.

Konon keberhasilan dari sebuah lembaga pendidikan yakni dilihat dari kiprah para alumninya ditengah masyarakat. Dimana sebenarnya peran alumni ini juga penting jika dilihat dari sisi potensi mereka yang beragam dalam lingkungan masyarakat yang bersifat material berupa kemampuan sumber daya manusia juga etos kerja yang tinggi sehingga dapat dimanfaatkan untuk kemajuan dari lembaga tersebut. Dengan adanya pemberdayaan potensi santri maupun alumni dengan sistem jaringan tadi, untuk melakukan *empowering* sumber daya pesantren yang meliputi potensi diri dan potensi kewirausahaan merupakan cara yang cerdas dan bermanfaat untuk jangka panjang. Pemberdayaan santri maupun alumni akan melahirkan kemandirian tindakan yang bermuara pada pencapaian harapan adanya pondok pesantren yang lebih baik.

Sebagai lembaga yang mendidik, Zawiyah Al-Azhar belum melahirkan alumni yang mana mereka sudah tidak tinggal lagi di Zawiyah, sehingga dari sisi ini, Zawiyah sendiri belum bisa dikatakan atau bahkan diakui dari sebagian khalayak bahwa kaderisasi da'i yang dilakukan belum berhasil. Namun, jika dilihat dari perjalanannya selama ini juga banyaknya

respon-respon baik dari masyarakat, Zawiyah termasuk berani mengambil langkah dan memiliki tekad yang sangat kuat untuk membumikan Islam *rahmatan lil'alam* khususnya dengan mencetak kader-kader da'i dengan segala bentuk format strategi yang terprogram. Keseluruhan materi yang digunakan Zawiyah dalam menunjang jalannya kaderisasi da'i, baik itu retorika berdakwah hingga ilmu-ilmu agama lainnya, dipandang mampu untuk mencetak kader da'i yang dapat diandalkan dalam menyampaikan pesan-pesan dakwahnya di masyarakat dan akan mencapai kesuksesan seorang da'i yang tidak hanya mendalami ilmu agama saja, akan tetapi ilmu umum juga harus diketahui sebagai penunjang dalam menyampaikan dakwah, apalagi dengan adanya teknologi yang semakin maju saat ini. Hal tersebut juga menjadi pegangan tersendiri bagi Zawiyah Al-Azhar untuk dapat mencetak kader da'i yang handal maupun profesional berwawasan cerdas serta memiliki kreativitas dalam keilmuan dan ketrampilan yang relevan.

Adapun selanjutnya temuan dalam penelitian ini selain dari sisi strategi kaderisasi da'i yang digunakan yakni keunikan dari sisi kader yang ada disana dan hal ini menjadi sesuatu perbedaan dari lokus pengkaderan da'i lainnya. Dimana proses penerimaan santri yang ada di Zawiyah, sebelumnya melalui tahap penyeleksian dengan berbagai kriteria salah satunya yang paling utama yakni, calon santri sebelumnya sudah memiliki riwayat pengalaman hidup di pesantren. Hal seperti itu dimaksudkan agar jalannya proses kaderisasi dapat berjalan secara lebih mudah, dalam artian lain yakni mereka telah memiliki *basic* khususnya keilmuan bidang agama. Justru dengan seperti itu polesan yang diberikan jauh lebih ringan.

Metode pengkaderan yang juga diimbangi dengan keilmuan formal, menjadi salah satu cara dalam rangka transformasi ilmu yang berasal dari sumber untuk dapat disampaikan dan kemudian diaplikasikan dalam kehidupan bermasyarakat. Penyampaian materi, ilmu, pesan serta nilai-nilai yang terkandung di dalam sumber ajaran Islam tersebut, ditambah juga dengan latar belakang intelektual pendidikan para kader

da'i, sehingga ketika dalam membahas materi cenderung lebih baik. Pendidikan tinggi merupakan modal tinggi dan penunjang dalam berdakwah, tetapi bukan hanya ilmu agama saja yang harus dimiliki melainkan pengetahuan umum pun perlu, maka harapannya kegiatan berdakwah tersebut nantinya dapat menjadi dan semakin baik. Hal ini dapat dikatakan secara garis besar bahwa dalam kaderisasi di Zawiyah tidak hanya dengan pengetahuan agama melainkan pengetahuan umum karena dalam berdakwah dituntut untuk mempunyai wawasan yang luas yang berkaitan dengan ajaran Islam itu sendiri maupun wawasan kekinian serta wawasan tentang kepemimpinan guna membangun masyarakat, sehingga seorang da'i dalam berdakwah mampu membuat keadaan masyarakat menjadi baik serta mengalami suatu perubahan dalam dirinya. tentunya untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan hidup yang diberkahi oleh Allah SWT.

Mengenai strategi kaderisasi da'i di Zawiyah Al-Azhar sudah mengkonsepkan bagaimana nantinya dalam proses mengkader para santrinya untuk menjadi pejuang di jalan Allah SWT, dimana mereka dituntut menjadi kader da'i yang bergerak, bertindak untuk kejayaan Islam serta kaum muslimin. Seperti yang sudah penulis ungkapkan di bab tiga, mengenai strategi kaderisasi da'i di Zawiyah Al-Azhar itu sendiri, akhirnya penulis menyimpulkan bahwa strategi kaderisasi tersebut yakni pengaplikasian *learning by experience* dan *learning by doing*. Dimana strategi itu tadi di dukung dengan adanya tahapan-tahapan dari kaderisasi yang Zawiyah Al-Azhar terapkan, diantaranya dalam penguatan teori, pengaktualisasian diri dan evaluasi.

Dalam hal ini Zawiyah Al-Azhar setidaknya juga dapat melakukan analisa terhadap sekitar, baik itu lingkungan internal maupun eksternal serta kemudian merumuskannya dalam suatu keputusan-keputusan jangka panjang yang lebih strategis. Adapun proses analisis yang penulis lakukan pada Zawiyah Al-Azhar, yakni meliputi identifikasi lingkungan berupa

kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*) atau yang sering kita kenal dengan istilah SWOT.

Kemudian adapun menurut Abdul Choliq, menganalisis faktor pendukung dan penghambat sebuah strategi dapat menggunakan analisis SWOT, ialah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi organisasi ataupun lembaga, sebagaimana berikut :

1. Kekuatan (*strengths*)

Kekuatan atau *strengths*, berarti memperhitungkan sisi kekuatan yang dimiliki, baik itu berhubungan dengan manusia, dana atau keuangan ataupun lainnya. Adapun dalam menentukan strategi pengkaderan da'i yang dilakukan oleh Zawiyah Al-Azhar ditunjang, dukung dengan kekuatan diantaranya :

- a. Kemampuan dari pengasuh khususnya, juga pengurus Zawiyah Al-Azhar dalam menyusun format, baik dari segi program kerja dan lain sebagainya sehingga dalam prosesnya mudah untuk diaplikasikan. Memformulasikan setiap program yang ada sebisa mungkin hal tersebut mampu menarik hati masyarakat, dalam artian dakwah yang dijalankan dapat berjalan dengan maksimal.
- b. Besarnya kreatifitas dan istiqomah dari para santri dalam menjalankan proses pengkaderan tersebut. Santri memiliki kesadaran lebih, sehingga mereka dapat mengembangkan bahkan mencari jalan keluar dengan segala bentuk kreatifitas yang mereka miliki, keseluruhan dilakukan secara stabil dan tidak dinamis.
- c. Dukungan atau *support* dari pengasuh serta keluarga besar Zawiyah Al-Azhar itu sendiri sehingga menciptakan kerjasama tim yang solid. Dukungan sebagai bentuk memperkuat pondasi mental dari para kader da'i itu sendiri agar mampu melaksanakan dakwah dengan keberanian.
- d. Banyaknya dukungan, antusias, kepercayaan serta penerimaan yang baik dari para jamaah (masyarakat) di lingkungan Zawiyah

Al-Azhar dan masyarakat pada umumnya yang mendukung jalannya kegiatan-kegiatan yang ada di Zawiyah Al-Azhar. Respon baik yang diterima dan dirasakan menjadi kekuatan tersendiri bahwa dakwah yang disampaikan mampu diterima dengan baik.

2. Kelemahan (*weaknesses*)

Berbanding terbalik dengan kekuatan, maka kelemahan atau *weaknesses*, berarti memperhitungkan sisi kelemahan-kelemahan yang ada, seperti menyangkut atau berhubungan dengan aspek-aspek yang dimiliki sebagai kekuatan. Berdasarkan hasil wawancara penulis terhadap evaluasi yang biasanya dilakukan terhadap kegiatan setiap minggunya, adapun dalam menentukan strategi pengkaderan da'i yang dilakukan oleh Zawiyah Al-Azhar dipengaruhi oleh beberapa kelemahan, diantaranya :

- a. Belum adanya pengawasan yang optimal dari pengasuh Zawiyah Al-Azhar. Dengan adanya sebuah pengawasan, maka adanya kesempatan yang mengarah pada hal-hal yang kurang benar atau bahkan keliru setidaknya dapat terminimalisirkan, namun untuk hal ini Zawiyah belum memaksimalkan hal tersebut.
- b. Tingkat semangat dari para da'i muda yang terkadang masih naik turun. Layaknya di usia-usia muda umumnya, semangat yang dinamis ini sudah tidak menjadi hal yang aneh lagi, dimana hal ini datangnya dari masing-masing personal santri.

3. Peluang (*opportunities*)

Untuk peluang atau *opportunities*, yaitu terkait seberapa besarnya kesempatan peluang yang bisa diperoleh dan mungkin saja peluang tersebut berada dan tersedia di luar, sehingga peluang-peluang yang kecil pun dapat dengan mudahnya dimanfaatkan. Adapun peluang yang dapat diraih oleh Zawiyah Al-Azhar, khususnya dalam merealisasikan strategi pengkaderan da'i tersebut, di dukung dengan :

- a. Kebutuhan serta harapan dari masyarakat sekitar kepada para da'i dalam membantu masyarakat mengisi kegiatan kerohanian dan lain sebagainya. Menjadi sisi tersendiri yang unik, dimana dengan adanya peluang seperti ini, tentu semakin mempermudah jalannya dakwah yang disampaikan, masyarakat merasa nyaman, membutuhkan serta terbantu dengan adanya para kader-kader da'i muda yang mampu dekat dengan masyarakat luas.
  - b. Penerimaan yang baik dari para masyarakat di lingkungan sekitar Zawiyah Al-Azhar yang mendukung jalannya kegiatan-kegiatan yang ada di Zawiyah Al-Azhar. Sebuah kepercayaan yang masyarakat berikan itulah, maka dapat memperbesar peluang dakwah yang dituju selama ini sesuai dengan apa yang masyarakat butuhkan, dimana dalam hal ini masyarakat merasa terbantu dan terayomi.
4. Ancaman (*threats*)

Sedangkan untuk ancaman atau *threats*, yaitu memperhitungkan adanya kemungkinan-kemungkinan datangnya ancaman dari dalam maupun luar atau bahkan di luar kendali. Zawiyah Al-Azhar dalam memperjuangkan untuk membumikan Islam *rahmatan lil 'alamin* khususnya dalam menciptakan kader-kader da'i muda yang berkualitas bukan berarti tidak pernah mendapatkan hambatan dalam pelaksanaan strategi yang mereka rencanakan, seperti beberapa diantaranya dihadapkan dengan :

- a. Tingkat kompleksitas masyarakat yang heterogen. Salah satu ancaman yang cukup krusial, dengan latar belakang pendidikan yang bisa dibilang sukses, maka peluang adanya pembantahan atau interupsi bahkan penolakan sekalipun dalam jalannya kegiatan dakwah bisa saja terjadi.

Dari hasil analisis SWOT yang penulis lakukan, maka dalam hal ini Zawiyah Al-Azhar mengetahui dan sadar betul tentang adanya kekuatan, kelemahan, peluang juga ancaman yang ada selama berjalannya proses

pengkaderan da'i. Sehingga Zawiyah Al-Azhar perlu dan dapat mengatasi segala bentuk kelemahan dan ancaman yang datang, baik itu dari dalam maupun luar agar tujuan kaderisasi da'i yang ingin diwujudkan dapat berjalan dengan baik sesuai harapan juga sebagai perbaikan-perbaikan kedepannya.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan paparan serta analisa data terkait strategi kaderisasi da'i di Zawiyah AL-Azhar, maka dalam hal ini penulis dapat mengambil kesimpulan sebagaimana berikut :

1. Strategi kaderisasi da'i yang Zawiyah Al-Azhar terapkan yakni melalui proses strategi, mulai dari perumusan, pengimplementasian strategi dengan *learning by experience* dan *learning by doing* serta evaluasi. Dimana strategi tersebut di dukung dengan adanya tahapan-tahapan dari kaderisasi yang Zawiyah Al-Azhar juga terapkan, diantaranya pengenalan (*ta'aruf*), pembentukan (*takwin*) ditunjang dengan penguatan teori seperti retorika dakwah, fiqh dakwah, memahami psikologi masyarakat, *adabul 'alim wamuta'alim*, tafsir, kajian kitab kuning dan hadits-hadits kemudian penataan atau pengorganisasian (*tandzhim*) serta eksekusi (*tanfidzh*) yang dilakukan dengan pengaktualisasian diri dan evaluasi. Tentunya dengan harapan nantinya mereka para kader-kader da'i muda yang siap pakai (*ready to use*) siap untuk berdakwah diberbagai kalangan, tidak pernah berhenti namun akan selalu mengembangkan dan mengaktualisasikan diri serta tercetaknya da'i-da'i yang lebih banyak lagi dan mereka siap *berfastabiqul khoirot* dalam kondisi apapun.
2. Adapun faktor pendukung dalam pelaksanaan strategi kaderisasi da'i di Zawiyah Al-Azhar diantaranya : a) kemampuan dari pengasuh serta pengurus Zawiyah Al-Azhar dalam menyusun format, b) besarnya kreatifitas dan istiqomah dari para santri dalam menjalankan proses pengkaderan tersebut, c) besarnya dukungan atau support dari pengasuh serta keluarga besar Zawiyah Al-Azhar sehingga menciptakan kerjasama tim yang solid d) banyaknya dukungan,



antusias, kepercayaan serta penerimaan yang baik dari para jamaah (masyarakat) di lingkungan Zawiyah Al-Azhar dan masyarakat pada umumnya yang mendukung jalannya kegiatan-kegiatan yang ada di Zawiyah Al-Azhar, e) dan besarnya kebutuhan serta harapan dari masyarakat sekitar kepada para da'i dalam membantu masyarakat mengisi kegiatan kerohanian. Kemudian untuk faktor yang menghambat dalam pelaksanaan strategi tersebut meliputi : a) belum adanya pengawasan yang optimal dari pengasuh Zawiyah Al-Azhar, b) tingkat semangat dari para da'i muda yang terkadang masih naik turun, c) serta besarnya tingkat kompleksitas masyarakat yang heterogen.

## **B. Saran**

Dari hasil penelitian mengenai kaderisasi da'i di Zawiyah Al-Azhar Mijen Semarang, masih perlu adanya saran-saran yang membangun, yaitu sebagai berikut :

1. Pengasuh Zawiyah Al-Azhar hendaknya dapat mengadakan evaluasi tengah periode secara stabil agar dapat memantau ataupun melihat perkembangan kegiatan-kegiatan yang ada di Zawiyah, khususnya terkait kaderisasi da'i.
2. Alangkah lebih baiknya lagi jika pengurus Zawiyah Al-Azhar dapat menyediakan lebih banyak lagi buku-buku atau bahan literasi lainnya untuk menambah pengetahuan santri juga dalam memperluas materi keda'ian yang dimiliki nantinya menjadi lebih beragam dan bervariasi.
3. Semakin memperluas hubungan ataupun kerjasama dengan instansi atau lembaga Islami lainnya, guna mendorong terciptanya kader-kader da'i muda yang lebih berkualitas.
4. Hendaknya kegiatan-kegiatan yang ada di Zawiyah Al-Azhar selalu berjalan sesuai dengan program-program kerja yang sudah direncanakan.

5. Hendaknya keluarga besar Zawiyah Al-Azhar tetap dan terus stabil menjaga semangat perjuangan dalam membumikan Islam *rahmatan lil 'alamin* sesuai dengan visi yang ingin dicapai.

### **C. Kata Penutup**

Segala puji dan syukur senantiasa penulis haturkan kehadirat Allah SWT atas berkat hidayah, rahmat, inayah serta nikmat-Nya yang telah dilimpahkan sedemikian besarnya kepada penulis, sehingga diberikan terang hati juga pikiran dan dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga menyampaikan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang telah ikhlas dalam membantu, membimbing, memberikan arahan, kritikan dan saran serta motivasi agar skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga Allah SWT senantiasa membalas dengan kebaikan yang berlipat-lipat ganda.

Walaupun penulis sudah berusaha dengan maksimal, namun penulis sangat menyadari bahwa masih banyaknya kesalahan dan kekurangan telah menjadi suatu keniscayaan atas diri manusia. Untuk itu kritik serta saran sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya hanya Allah yang menjadi tumpuan untuk memohon pertolongan, semoga adanya skripsi ini dapat memberikan kemanfaatan bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya, aamiin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Karim, A. F. (2021). Pemetaan untuk Strategi Dakwah di Kota Semarang Menggunakan Pendekatan Data Mining. *Dakwah Risalah, Vol. 32, No. 1*, 41.
- Abdullah. (2009). Retorika dan Dakwah Islam. *Jurnal Dakwah, Vol. X, No. 1*, 11.
- Achmad, R. Y. (2008). *Tahapan Kaderisasi Lembaga Dakwah*. Bandung: Gamais ITB.
- Adeni. (2020). Strategi Pemanfaatan Media Digital dalam Dakwah Pembangunan Masyarakat. *Ath-Thariq, Vol. 04, No. 02*, 181.
- Adjiwicaksana. (2004). *Sistem Kaderisasi Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Aliyudin, E. A. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Dakwah: Pendekatan Filosofis dan Praktis*. Bandung: Widya Padjadjaran.
- ar-Rafi'i, M. (2002). Jakarta: Pustaka Al-Kawsar.
- ar-Rafi'i, M. (2002). *Potret Juru Dakwah*. Jakarta: Pustaka Al-Kawsar.
- Choliq, A. (2014). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Ombak Dua.
- David, F. R. (2002). *Manajemen Strategi Konsep*. Jakarta: PT. Perhalindo.
- Dewi, F. U. (2013). *Public Speaking*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dr. A. Ilyas Ismail, M. d. (2011). *Filsafat Dakwah: Rekayasa Membangun Agama dan Peradaban Islam*. Jakarta: Kencana.
- Dr. Moh. Ali Aziz, M. (2016). *Ilmu Dakwah*. Jakarta: Prenada Media.
- Dr. Ropingi el Ishaq, M. (2016). *Pengantar Ilmu Dakwah*. Malang: Madani.
- Drs. Samsul Munir Amin, M. (2009). *Ilmu Dakwah*. Jakarta: Amzah.
- Efferi, A. (2013). Profesionalisasi Da'i di Era Globalisasi. *AT-TABSYIR (Jurnal Komunikasi Penyiaran Islam), Vol. 1, No. 2*, 98-102.
- Hadari, N. (1993). *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- Hadari, N. (1993). *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.

- Hasanah, U. (2020). *Retorika Dakwah Kontemporer*. Serang: Media Madani.
- Hotman, I. I. (2011). *Filsafat Dakwah: Rekayasa Membangun Agama dan Peradaban Islam*. Jakarta: Kencana.
- Ilaihi, M. M. (2006). *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Kencana.
- Ilaihi, M. M. (2006). *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Kencana.
- Indonesia, D. A. (2005). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: CV. Diponegoro.
- Ishaq, D. R. (2016). *Pengantar Ilmu Dakwah*. Malang: Madani.
- Jalit, R. d. (1996). *Prinsip dan Strategi dakwah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mangkubumi. (1989). *Kaderisasi dalam Organisasi Massa dan Politik*. Makalah DPD Golkar dan DIY.
- Moleong, L. J. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosada Karya.
- Moleong, L. J. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munir. (2006). *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Prenada Media.
- Munir, S. (2009). *Ilmu Dakwah*. Jakarta: Amzah.
- Nawawi. (2015). *Metode Penelitian Bidang Sosial, Cetakan Keempat Belas*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Pimay, D. H. (2005). *Paradigma Dakwah Humanis Strategi dan Metode Prof. K.H. Saefudin Zuhri*. Semarang: Rasail.
- Purwanto, I. (2007). *Manajemen Strategi*. Bandung: Yrama Widya.
- Rahmat, J. (2002). *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosada Karya.
- Rakhmat, J. (1949). *Retorika Modern, Pendekatan Praktis*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rakhmat, J. (1949). *Retorika Modern: Pendekatan Praktis*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Rauf, A. Q. (1991). *Dirasat fi al-Da'wah al-Islamiah. Dar al-Thiba'ah al-Muhammadiyah*, 153.
- Ridwansyah, Y. A. (2008). *Tahapan Kaderisasi Lembaga Dakwah*. Jakarta: Blogger.
- Saputra, W. (2012). *Pengantar Ilmu Dakwah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sholihin, I. (2012). *Manajemen Strategik*. Jakarta: Erlangga.
- Silvia Riskha Fabriar, K. M. (2021). Strategi dan Manajemen Dakwah Majelis Tafsir Al-Qur'an melalui MTA TV Surakarta. *Journal of Islamic Management, Vo. 1, No. 2*, 126.
- Sugiyono. (2009). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tjiptono, F. (2000). *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Andi.
- Triono, D. C. (2010). *Ilmu Retorika untuk Mengguncangkan Dunia*. Yogyakarta: Irtikaz.
- Umar, T. Y. (2004). *Islam dan Dakwah*. Jakarta: Al-Mawardi Prima.
- Usman, A. d. (2000). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Wahyudi, A. S. (1996). *Manajemen Strategik: Pengantar Proses Strategik*. Jakarta: Aksara.
- Yani, A. (2005). *Bekal menjadi Khatib dan Muballigh*. Jakarta: Al-Qalam.

## LAMPIRAN

### LAMPIRAN I

#### DRAFT HASIL WAWANCARA

Narasumber : Dr. KH. Fakhruddin Aziz, Lc, MSI

Jabatan : Pengasuh Zawiyah Al-Azhar

Hari, Tanggal : Senin, 21 Agustus 2023

1. Apa latar belakang berdirinya Zawiyah Al-Azhar?

Sebenarnya jika secara historis, bermula dari silaturahmi saya kepada KH. Maemun Zubair, yang mana beliau adalah seorang ulama kharismatik yang tinggal di Sarang Rembang. Sebagaimana umumnya santri, saya akhirnya meminta banyak nasihat dan do'a dari KH. Maemun Zubair. Namun pada saat itu sebelum pamit, saya diberi pesan, “nek sampun patang puluh gawe nggih (kalau sudah berumur 40 tahun, membuat ya).” Tetapi sayangnya saya tak berani mengkonfirmasi maksud dari pesan tersebut kepada KH. Maemun Zubair. Setelah akhirnya saya konfirmasi ke beberapa ulama yang dianggap mampu memahami isyarat dari KH. Maemun Zubair tersebut, ternyata intinya yang beliau maksudkan bahwa itu adalah pesan agar pada umur 40, saya dapat membuat majelis ilmu.

Akhirnya kemudian saya memutuskan untuk membuat Majelis Ilmu yang dapat mengakomodasi masyarakat sekitar, berawal dari kompleks BSB Village dalam pengayaan khazanah keIslaman. Majelis ini saya beri nama “Zawiyah Al-Azhar”. “Zawiyah” yang bermakna “pojok”. Diharapkan majelis ini dapat menjadi pojok ilmu bagi siapapun yang singgah untuk menimba ilmu. Kata “Zawiyah” diambil dari istilah umum yang seringkali dipakai di beberapa masjid di Mesir sewaktu saya menimba ilmu disana, termasuk masjid Al-Azhar. Dari sinilah saya menamakan majelis ini dengan nama Zawiyah Al-Azhar. Harapannya, majelis ini mendapatkan keberkahan dari Al-Azhar, sebagai Lembaga Pendidikan dimana saya pernah menuntut ilmu. Pada tanggal 10 Agustus 2022, secara resmi Zawiyah Al-Azhar pun

*launching*, berawal dengan mengaji kitab *al-Tuhfat al-Mardliyyah*, kitab yang berisikan hadits-hadits qudsi yang memberikan nasihat-nasihat bijak bagi kehidupan manusia.

2. Bagaimana proses atau tahapan kaderisasi da'i di Zawiyah Al-Azhar?

Kalau proses atau tahapannya yang pertama itu sisi penguatan teorinya misalnya saja pemberian wawasan dakwah secara umum, mengenal psikologi masyarakat yang heterogen dan mempelajari serta mengembangkan skil-skill dasar dalam berdakwah. Kemudian mba, ada aspek aktualisasi diri atau dalam artian mudahnya yakni saya tantang untuk langsung terjun (*action*) ditengah masyarakat dan yang terakhir ada evaluasi.

3. Strategi apa saja yang Zawiyah Al-Azhar lakukan dalam mengkader da'i?

Perihal strategi yang kami lakukan, sebenarnya saya pribadi mempunyai prinsip dan hal ini saya jadikan strategi untuk kami mengkader da'i, yaitu *learning by experience* yang mana belajar dari pengalaman saya bagaimana berdakwah ditengah kalangan masyarakat yang heterogen ketika berada di Mesir dan ketika saya pulang ke tanah air dan memperhatikan bagaimana kondisi masyarakat sekitar yang tidak jauh bedanya, maka saya mencoba mengaplikasikan hal yang sama, alhamdulillah hal tersebut berhasil. Selain itu juga dengan *learning by Doing*, dimana saya tidak ingin ilmu itu hanya sebatas berhenti pada teori saja namun juga harus adanya *action* yang diterapkan sehingga nantinya menjadi sebuah kebiasaan berdakwah dan hal tersebut akan semakin mengasah, baik dari segi mental khususnya. Karena menurut saya dalam berdakwah ini ya mba, kita tidak perlu menunggu besok, apa yang bisa dilakukan sekarang maka lakukanlah.

4. Seperti apa implementasi program-program unggulan yang ada di Zawiyah Al-Azhar?

Kalau untuk pengimplementasian program-program unggulannya itu mba, seperti keterampilan dakwah profesional, penguasaan literasi klasik (kitab kuning), kompetensi penulisan buku keIslaman kontemporer dan penguasaan bahasa asing (Arab dan Inggris). Dimana saya juga memiliki prinsip jika para santri yang tinggal di Zawiyah adalah mereka yang mampu

menyedekahkan ilmu, diri dan waktunya untuk bisa dibina serta berkiprah di masyarakat.

Kemudian, dalam kaderisasinya Zawiyah Al-Azhar melakukan pembinaan terkait kebutuhan-kebutuhan dakwah ditengah kalangan milenial salah satunya dengan memberikan materi fiqh dakwah yang saya berikan, selain itu mba tips dan trik tentang bagaimana berdakwah khususnya dilingkungan perumahan yang mana dalam lingkungan perumahan ini merupakan prototype dari masyarakat yang sangat heterogen dari berbagai latar belakang pendidikan hingga profesi, tips dan trik tersebut seperti memimpin tahlil diusahakan jangan terlalu lama, membaca yasin jangan terlalu cepat dan lain sebagainya juga saya bekal mereka dengan itu semua. Zawiyah juga menerapkan prinsip tidak hanya teoritis tetapi juga praksis dengan terjun langsung pada masyarakat, hal yang biasa dilakukan seperti pendelegasian tugas, baik itu khutbah, memimpin tahlil, mengajar dan lain-lain sesuai kemampuan mereka mba.

5. Apakah tujuan adanya kaderisasi da'i di Zawiyah Al-Azhar?

Untuk tujuan kaderisasi da'i yang saya harapkan yakni Zawiyah Al-Azhar mampu menjadi wadah bagi regenerasi da'i, *agent of change, agent of knowledge* ditengah banyaknya komunitas masyarakat yang sangat heterogen ini mba, dimana mereka para masyarakat memerlukan khazanah-khazanah keIslaman yang memadai. Kemudian selain itu tidak hanya meregenerasi da'i saja ataupun memiliki kader da'i, tetapi juga diharapkan Zawiyah Al-Azhar benar-benar dibentengi oleh anak-anak muda yang berpotensi sehingga dapat menjadi rumah besar bagi muslim siapapun tanpa adanya sekat ras, budaya dan lain sebagainya.

6. Materi apa saja yang biasa diberikan?

Beragam-macam mba, namun saya selalu memberikan kajian tentang kitab *adabul 'alim wa muta'alim* karena akhlak menjadi bekal yang paling utama dan adab itu tentu diatas ilmu. Selain itu ada juga fiqh dakwah yang juga sering saya berikan, kajian tafsir ringkas dan lain sebagainya.



7. Apa saja faktor pendukung dan penghambat jalannya kaderisasi da'i yang Zawiyah Al-Azhar lakukan?

Kalau faktor pendukung yang dirasakan selama ini seperti, kami mempunyai format yang tersusun, sehingga dalam prosesnya mudah untuk diaplikasikan. Kerjasama tim yang saya rasa sangat solid, adanya banyak dukungan, antusias, kepercayaan serta penerimaan yang baik dari para jamaah (masyarakat) di lingkungan Zawiyah Al-Azhar dan masyarakat pada umumnya, saya lihat juga kreatifitas dan istiqomah dari para santri dalam menjalankan proses pengkaderan. Selain itu besarnya harapan dari masyarakat sekitar kepada para kader da'i ini dalam membantu masyarakat mengisi kegiatan kerohanian dan lain sebagainya.

Kemudian mba untuk faktor penghambatnya saya kira dari tingkat kompleksitas masyarakat yang heterogen itu sendiri. Terus juga tingkat semangat dari para da'i muda yang terkadang masih suka naik turun, masih labil, wajar ya mungkin karena memang anak muda.

8. Seperti apakah da'i yang diharapkan nantinya?

Saya berharap nantinya mereka menjadi kader-kader da'i yang siap pakai (*ready to use*) siap untuk berdakwah diberbagai kalangan, tidak pernah berhenti namun terus selalu mengembangkan dan mengaktualisasikan diri serta tercetaknya da'i-da'i profesional yang lebih banyak dan mereka siap berfastabiqul khoiroh dalam kondisi apapun dimanapun itu.

Narasumber : Abdulloh Labib, Ainun Nadjib, Danang Firdaus

Jabatan : Santri Zawiyah Al-Azhar

Hari, Tanggal : Rabu, 30 Agustus 2023

1. Bagaimana proses kaderisasi yang dilakukan di Zawiyah Al-Azhar?

Metode yang dipakai selama ini yang diberikan oleh pak Aziz selaku pengasuh kami di Zawiyah sudah sangat pas, apalagi diterapkan ditengah masyarakat yang heterogen seperti itu. Materi yang dibawa pun ada salah satunya tentang retorika dakwah, yang mana dari modal itu kami benar-benar paham. Selain itu kita juga dibekali secara matang terkait psikologi

masyarakat, dan kami dituntut untuk bisa mengolah materi sesuai dengan psikologi masyarakat tadi. Contohnya saja rata-rata masyarakat perumahan yang cenderung heterogen tersebut lebih menyukai materi-materi yang ringan namun aplikatif dan tentunya sesuai dengan kapasitas mereka sehingga nantinya akan mudah untuk diterima.

Pengalaman dari salah seorang santri yang dulu ia memang pondok salafi yang mana ia mengaku bahwa ilmu yang ia dapat hanya sekedar atau berhenti pada tulisan, setelah ia bergabung dengan Zawiyah ia benar-benar bisa mengaplikasikan ilmu tersebut ditengah realita masyarakat yang ada dan hal ini bukanlah omong kosong tetapi memang ia rasakan dan pakai, mungkin sebelumnya ia tidak pernah berkhotbah, tidak pernah mengisi kajian, ceramah, memimpin tahlil dan lain sebagainya, namun ketika berada di Zawiyah semua hal-hal tersebut bahkan sudah ia coba dan akhirnya terbiasa, terbiasa melawan rasa takut, khawatir dan lain sebagainya.

2. Apakah Zawiyah Al-Azhar memiliki peran penting di masyarakat?

Yang kami rasakan selama ini memang benar adanya bahwa keberadaan Zawiyah sangatlah dibutuhkan oleh masyarakat, dimana masyarakat pun juga seperti terbantu. Contohnya saja ya mba, pernah ada kematian disekitar Zawiyah, lalu disana keseluruhan proses sebelum hingga setelah pemakaman selesai itu santri Zawiyah yang memimpin prosesi tersebut, baik dari pemandian jenazah, pembacaan do'a, menjadi imam shalat jenazah dan lain sebagainya. Dan hal tersebut menjadi tantangan baru bagi kami.

3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat yang dirasakan selama proses kaderisasi da'i di Zawiyah Al-Azhar?

Untuk point yang menghambat, mungkin kalau dikatakan secara universalnya itu tidak ada, hanya saja lebih ke personal kita nya sih mba. Selain itu yang menghambat juga terkait waktu karena kami pun masih sebagai anak kuliah. Dan menurut kami terkait jumlah santri yang sedikit ini bukanlah menjadi suatu hal yang menghambat, namun justru mendukung karena kita merasa lebih bisa *survive*, merasa bahwa pendidikan yang

diberikan oleh guru itu benar-benar tersampaikan dengan mudah. Misalnya saja ketika ada tugas 1 dikerjakan orang 30 mungkin bisa lebih mudah, namun ada tugas 30 dikerjakan hanya dengan 3 orang itu relatif susah, tetapi dengan kesusahan itu tadi justru menjadikan *effort* kami jauh semakin tinggi.

Untuk pendukungnya sendiri, secara fasilitas kami terpenuhi dengan baik, entah itu kitab-kitab ataupun alat-alat yang mendukung jalannya dakwah tersebut kami sudah ready. Selain itu, kurikulum yang diberikan pun sangat bisa kami pahami yang terpenting respon dari masyarakatnya yang sangat menerima dengan baik, sehingga kami jauh merasa lebih terdorong. Misalnya saja untuk masyarakat BSB Village sendiri ada mengadakan kegiatan rutin keagamaan perbulan yakni Majelis Asmaul Husna, Majelis Arbain, Majelis Mata Pagi, Majelis Tahsin Al-Qur'an dan dari keseluruhan kegiatan ini kami pasti terlibat dalamnya.

Narasumber : Hendri Saputra, Andri Eko

Jabatan : Pengurus

Hari, Tanggal : Kamis, 31 Agustus 2023

1. Bagaimana proses kaderisasi yang ada di Zawiyah Al-Azhar?

Untuk proses kaderisasi sendiri, santri Zawiyah langsung dilibatkan ke dalam program, dimana santri disini selain menjadi *muta'alim* namun juga *mu'alim*, dimana materi yang para santri dapatkan langsung secara praktis turun ke masyarakat. Memberikan banyak dukungan serta kepercayaan kepada mereka, bahwa mereka pasti bisa dan mampu. Contohnya saja mba, bahkan sekarang santri dari Zawiyah mendapatkan jadwal tetap untuk setahun kedepan yakni mengisi khutbah di masjid Bilal bin Rabbah, selain itu kami juga seringkali berkhotbah di masjid-masjid lainnya seperti di daerah kawasan industri, Manyaran, masjid Al-Azhar BSB City dan lain-lain. Mereka juga rutin mengisi kajian tafsir di masjid Nun Madani setiap hari sehabis shalat maghrib dan subuh. Jadi disini, tidak hanya terhenti dengan sebatas materi-materi saja namun mereka ditantang untuk langsung mengamalkan dan mempraktikkan.

2. Mengapa perlu adanya kaderisasi da'i di Zawiyah Al-Azhar?

Menurut saya kiprah da'i muda zaman sekarang sangatlah minim, bahkan bisa dibilang susah menemukan da'i-da'i muda yang memiliki mental yang kuat dalam membumikan ajaran Islam khususnya dalam hal berdakwah. Maka penting adanya kaderisasi da'i ini, dikarenakan kebanyakan dari kita yang paham akan materi, paham akan suatu ilmu tetapi tidak bisa menyampaikannya dan hal tersebut perlu adanya kaderisasi ini agar nantinya dapat dilatih terkait bagaimana kita tidak hanya terhenti pada penguasaan materi, mengolah materi saja namun dapat menyampaikannya di depan umum. Selain itu untuk lingkungan masyarakat BSB Village sendiri misalnya, dengan ke awaman dari para masyarakatnya sehingga membutuhkan siraman-siraman rohani, dibuktikan dengan seringkalinya ada masyarakat yang datang ke Zawiyah dan terkadang mereka sering juga *request* materi kepada kami. Selanjutnya adanya kaderisasi di Zawiyah ini dalam rangka merespon masyarakat yang mereka memang membutuhkan materi-materi keagamaan. Dan yang terakhir kami merasakan bahwa banyak sekali orang bisa berdakwah namun isinya hanya guyon saja, materinya minim, disinilah Zawiyah mencoba hadir mengusung dengan memberikan materi yang dikemas secara lebih matang dengan bekal mental yang berani sehingga akan mudah nantinya diterima dengan baik oleh masyarakat.

3. Apakah proses kaderisasi di Zawiyah Al-Azhar yang dirasakan selama ini sudah berjalan dengan baik?

Kalau ada *rate* penilaian 1-5 ya mba, mungkin saya akan memberikan angka 5, karena program-program kerja secara internal maupun eksternal yang kami buat itu alhamdulillah nya bisa terceklis semua, baik itu perminggu ataupun perbulannya. Bahkan kegiatan rutin kita pun tidak ada liburnya mba, kecuali jika ada *event* ataupun perayaan di Zawiyah yang memang tidak bisa digantikan harinya. Misalnya saja mba dalam praktiknya ketika ramadhan kemarin itu santri dari Zawiyah mendapatkan jadwal terbanyak untuk kultum ataupun menjadi imam, bahkan ketika ada pengisi kultum yang tidak bisa atau tidak mau, maka pasti santri Zawiyah yang

menjadi penggantinya. Itulah salah satu contoh bagaimana pengaplikasian mental mereka menjadi kader da'i muda yang harus siap dan mampu di segala kondisi dan kesempatan untuk dapat membumikan Islam *rahmatan lil 'alamin*.

4. Apa saja faktor pendukung dan penghambat jalannya kaderisasi da'i yang Zawiyah Al-Azhar lakukan?

Kami selaku pengurus juga santri di Zawiyah diberikan banyak ruang, seperti misalnya seringkali diajak oleh kyai kami untuk mengikuti kegiatan beliau, entah itu mengisi sebuah undangan berceramah, manaqib, aqiqah dan kegiatan-kegiatan keagamaan lainnya. Dan hal tersebut juga menjadi salah satu dukungan dari pengasuh Zawiyah Al-Azhar sekaligus strategi yang beliau gunakan agar santrinya tidak hanya sekedar memperhatikan, namun dapat mengambil pelajaran dari hal tersebut. Faktor pendukung lainnya santri diberikan banyak peluang dan kesempatan untuk bisa menambah skill maupun pengalaman, salah satunya seperti kami ditawarkan menjadi pengajar di Yayasan Nun Madani yang ada di wilayah BSB Village. Kemudian untuk penghambat, saya rasa bukan penghambat ya tetapi lebih sebagai sebuah tantangan lah, khususnya dari personal santrinya yang seringkali diberikan jadwal dadakan, baik itu mengisi khutbah, kajian ataupun lainnya, maka mereka dituntut untuk selalu siap. Mungkin bagi mereka yang jam terbangnya sudah tak terhitung hal tersebut menjadi sebuah hal yang biasa karena sudah terbiasa, namun bagi santri pada umumnya pasti hal tersebut menjadi sebuah tantangan tersendiri yang harus mereka taklukan.

5. Apa harapan kedepannya terkait kaderisasi da'i yang ada di Zawiyah Al-Azhar?

Harapannya agar program pengkaderisasian ini semakin terus baik dan dinamis dan mereka para santri yang ada di Zawiyah Al-Azhar ketika mungkin sudah tidak tinggal di Zawiyah lagi nantinya dapat tetap istiqomah menjalankan dan mengamalkan apa-apa yang sudah diberikan selama ini dan Zawiyah juga kedepannya bisa semakin besar, bertumbuh, berkembang dan tentunya dikenal lebih luas dan banyak lagi di masyarakat.

Tapi untuk sekarang, sebenarnya harapan kita tidak muluk-muluk mba, yang penting mereka para santrinya disitu mau berproses, belajar dengan istiqomah, baik, semangat stabil itu sudah lebih dari cukup. Pastinya kami juga sudah menyiapkan banyak *plan* untuk kedepannya. Dan apa-apa yang menjadi tanggung jawab bisa terselesaikan dengan baik.

LAMPIRAN II

**DRAFT DOKUMENTASI**



Gambar 4.1 Wawancara Bersama Pengasuh Zawiyah Al-Azhar



Gambar 4.2 Wawancara Bersama Santri Zawiyah Al-Azhar



Gambar 4.3 Wawancara Bersama Pengurus Zawiyah Al-Azhar



Gambar 4.4 Kegiatan TPQ Nun Madani



Gambar 4.5 Kegiatan Kajian Rutin Kitab “al-Tuhfatu al-Mardliyyah fi al-Akhbar al-Qudsiyyah”



Gambar 4.6 Kegiatan Rutin Kajian Tafsir



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Kun Nisa Kharisma  
Tempat, Tanggal Lahir : Sungai Kupang, 18 November 2000  
Alamat : Jl. Brawijaya Trans Cempaka Baru No.37,  
RT.30/RW.10, Kecamatan Cempaka, Kota Banjarbaru,  
Provinsi Kalimantan Selatan  
Agama : Islam  
No. Hp/E-mail : 081992185548/knisakharisma@gmail.com  
Nama Ayah : Saronto  
Pekerjaan Ayah : PNS (pensiun)  
Nama Ibu : Yamtini  
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga  
Pendidikan Formal :  
a. SDN Gunung Kupang 2 Lulus Tahun 2012  
b. SMPN 3 Banjarbaru Lulus Tahun 2015  
c. SMA/PP Modern Darul Hijrah Puteri Lulus Tahun 2019  
d. S1 KPI UIN Walisongo 2019 – sekarang



Semarang, 18 Agustus 2023

**Kun Nisa Kharisma**

NIM. 1901026004