

Strategi Komunikasi OPPM Darussalam Gontor Dalam Melaksanakan Kaderisasi

Wahyu Kurniawan¹, Nur Aini Shofiya Asy'ari²

Prodi Ilmu Komunikasi, Fakultas Humaniora, Universitas Darussalam Gontor

¹Raya Siman KM.5 Ponorogo, 63471, Indonesia

¹okwahyu97@gmail.com, ²nurainishofia@unida.gontor.ac.id

Abstrak

Artikel ini membahas bagaimana strategi komunikasi OPPM Darussalam Gontor dalam melaksanakan kaderisasi. Fokus utama dalam penelitian ini ada pada strategi pemilihan komunikator, pengenalan khalayak, penyusunan dan penyajian pesan, dan pemilihan media. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan mengumpulkan data melalui wawancara mendalam (In Depth interview), observasi terhadap aktifitas sehari-hari kader OPPM Darussalam Gontor, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada dua orang staf Pengasuhan Santri, tujuh orang pengurus harian OPPM Darussalam Gontor, dan dua orang ketua bagian OPPM Darussalam Gontor. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa proses strategi komunikasi OPPM Darussalam Gontor pelaksanaannya merujuk pada teori Lasswell. Strategi pemilihan komunikator terkait kredibilitas, daya tarik, dan kekuatan, Strategi pemilihan khalayak dilakukan dengan riset yang dilaksanakan oleh ketua OPPM Darussalam Gontor, Strategi penyusunan dan penyampaian pesan yang bersifat informatif, persuasif, dan edukatif, Strategi pemilihan media dengan menggunakan saluran komunikasi kelompok dan antarpribadi.

Kata-kata Kunci: *Strategi Komunikasi, OPPM Darussalam Gontor, Kaderisasi*

Communication Strategy of OPPM Darussalam Gontor On Cadre Implementation

Abstract

This article discusses how the OPPM Darussalam Gontor's communication strategy in carrying out regeneration. The main focus in this research is on the communicator selection strategy, audience recognition, compilation and presentation of messages, and media selection. The method used in this research is a descriptive qualitative method by collecting data through in-depth interviews, observation of the daily activities of OPPM Darussalam Gontor cadres, and documentation. Interviews were conducted with two Santri Care staff, seven administrators of the OPPM Darussalam Gontor daily, and two heads of the OPPM Darussalam Gontor division. The results of this study indicate that the implementation of the OPPM Darussalam Gontor communication strategy process refers to the theory of Lasswell. Communicator selection strategy related to credibility, attractiveness, and strength, Audience selection strategy is carried out with research conducted by the chairman of OPPM Darussalam Gontor, Strategy for compiling and delivering informative, persuasive, and educative messages, Media selection strategy using group and interpersonal communication channels.

Keywords: *Communication Strategy, OPPM Darussalam Gontor, Regeneration*

Pendahuluan

Pondok pesantren yang melembaga di masyarakat, terutama di pedesaan merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia. Awal kehadiran pondok pesantren bersifat tradisional untuk mendalami ilmu-ilmu agama Islam sebagai pedoman hidup (*tafaqquh fi al-din*) dengan menekankan pentingnya moral dalam bermasyarakat. Kiprah pesantren dalam berbagai hal sangat dirasakan oleh masyarakat. Diantara contoh utamanya adalah pembentukan kader-kader ulama dan pengembangan keilmuan Islam (Syafe'i, 2017).

Hidup di pesantren seperti hidup dalam miniatur kehidupan, semua kegiatan secara langsung dididik oleh Kyai. Tujuan dari pelaksanaan pendidikan ini adalah menyantrikan intelek dan mengintelekan santri dengan tidak mengandalkan teori-teori kosong dan meninggalkan pola pikir dikotomis. Pondok menanamkan kemodernan sejak awal untuk membentuk karakter pemimpin sejati, kreatif, dinamis, dan futuris (I. Zarkasyi, 2011).

Pondok Modern Darussalam Gontor adalah pesantren yang melakukan kaderisasi santri dengan berlandaskan visi misi pendirian PMDG. Visinya yaitu : Gontor adalah Lembaga Pendidikan Islam yang mencetak kader-kader pemimpin umat, menjadi tempat ibadah, dan sumber ilmu pengetahuan agama dan umum dengan tetap berjiwa pesantren. Visi tersebut dilaksanakan dalam misi Gontor ;1) Mempersiapkan generasi unggul dan berkualitas menuju terbentuknya *khoiru ummah*. 2) Mendidik dan mengembangkan generasi mukmin, muslim yang berbudi tinggi, berbadan sehat, berpengetahuan luas, dan berpikiran bebas, serta berkhidmat kepada masyarakat. 3)

Mengajarkan ilmu pengetahuan agama dan umum secara seimbang menuju terbentuknya ulama yang intelek. 4) Mempersiapkan warga negara yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT. Gontor dengan tegas dan jelas telah diikrarkan sebagai lembaga pendidikan Islam yang berusaha keras untuk mencetak para kadernya sebagai pemimpin umat (I. Zarkasyi, 2011).

Dalam pendidikan kaderisasi di Gontor, penanaman pola pikir, sikap, dan perilaku diwarnai oleh jiwa dan filsafat hidup, ajaran, sistem, kegiatan, dan disiplin Gontor. Hal ini bertujuan agar kader-kader yang digembleng adalah pejuang yang siap berkorban demi kelangsungan pondok dan tegaknya agama Allah (I. Zarkasyi, 2011).

Proses kaderisasi di Gontor telah lama dicanangkan oleh para trimurti dan pimpinannya. Dalam proses kaderisasi, Gontor dengan pengalamannya telah memiliki metode untuk mencetak kadernya; 1) Pengarahan. Sebelum melaksanakan setiap kegiatan, Gontor memberikan pengarahan kepada santrinya. Tujuan dari pengarahan adalah memberikan pemahaman kepada para santri mengenai kegiatan yang akan dilaksanakan, contoh pengarahan yang dilaksanakan Gontor terhadap OPPM (Organisasi Pelajar Pondok Modern) adalah perkumpulan mingguan pengurus organisasi yang membahas program kerja dan evaluasi mingguan. Hal ini dilakukan agar para pengurus memahami segala program kerja yang dicanangkan bersama. 2) Pelatihan. Gontor melatih calon pemimpin agar mampu bermasyarakat dan berorganisasi. Pelatihan organisasi terus dikembangkan secara serius, seperti pelaksanaan Pelatihan Manajemen Organisasi (PMO) yang dilaksanakan setiap tahun. 3) Penugasan. Pengarahan

dan pelatihan belum cukup, seorang calon pemimpin harus diberi tugas agar terdidik, terkendali dan termotivasi, maka langkah kaderisasi selanjutnya adalah penugasan. Penugasan di dalam organisasi adalah proses penguatan dan pengembangan diri. Contoh penugasan yang dilakukan kepada santri adalah saat mereka berada di kelas 5, santri diangkat dan diberi amanah sebagai pengurus baru OPPM Darussalam Gontor.

4) Pembiasaan. Dalam proses pendidikan, pembiasaan merupakan hal penting yang ditujukan untuk mengembangkan mental dan karakter santri. Agar proses pembiasaan dapat mencapai tujuannya, maka pengurus OPPM Darussalam Gontor mengawali kegiatan dengan memaksa diri santri agar suatu pelaksanaan kegiatan dan disiplin menjadi terbiasa.

5) Pengawasan. Pelaksanaan kaderisasi melalui pembiasaan juga harus dikawal. Proses pengawasan dilakukan agar para kader tetap berjalan pada nilai-nilai dan ketentuan yang ada di suatu lembaga atau organisasi sehingga dapat mencapai tujuan. Para guru pembimbing melaksanakan proses pengawasan pada organisasi. Hal ini bertujuan untuk mengontrol dan mengevaluasi secara langsung kegiatan yang sedang berjalan. Pengawasan yang rapi, rapat, dan rapet akan menjadikan seluruh program berjalan dengan baik dan berdisiplin (I. Zarkasyi, 2011).

Pada proses kaderisasi, para guru pembimbing tidak hanya mengawal jalannya kegiatan, lebih dari itu mereka mengawal mental dan moral santri.

6) Uswah Hasanah. Dalam berorganisasi santri belajar untuk berpolitik baik dan benar yang melalui proses pengawasan, kontrol, dan evaluasi agar menjadi panutan baik bagi santri. Para pengurus OPPM Darussalam Gontor tidak hanya dituntut menjalankan amanatnya,

namun mereka juga memberikan contoh baik kepada para santri di setiap pekerjaannya.

7) Pendekatan. Proses pendekatan yang baik akan memberikan kemudahan bagi pengurus organisasi dalam memasukkan nilai-nilai pemahaman kepada santri.

OPPM (Organisasi Pelajar Pondok Modern) adalah sebuah organisasi di Pondok Modern Darussalam Gontor. Pengurus-pengurus OPPM Darussalam Gontor melewati masa-masa seleksi yang ketat, untuk membentuk sebuah bagian membutuhkan musyawarah yang diselenggarakan oleh pengasuhan santri dan beberapa bagian yang membina langsung bagian-bagian di OPPM Darussalam Gontor. Hal ini menandakan bahwa pengurus OPPM Darussalam Gontor diseleksi dengan serius agar para pengurus dapat menjalankan amanat yang ada.

Setelah dilantik, para pengurus OPPM Darussalam Gontor berada langsung dibawah naungan Staf Pengasuhan santri, maka seluruh kegiatan dan proses jalannya OPPM Darussalam Gontor dikawal, diawasi, dan dibimbing langsung oleh staf pengasuhan santri. Ada banyak agenda wajib tiap minggu yang menjadi sarana bagi para guru pembimbing untuk mengetahui kinerja para pengurus dalam menjalankan organisasi; seperti kumpul rutin dengan pembimbing, kumpul rutin antar ketua bagian, dan kumpul rutin tiap-tiap bagian.

Seorang pemimpin memegang peranan penting dalam sebuah organisasi, karena pola kepemimpinan adalah penentu keberhasilan tujuan yang ingin dicapai dalam kelembagaan sebuah organisasi (A. S. Zarkasyi, 2005), maka mengkader pemimpin jauh lebih penting, karena kaderisasi berarti melanjutkan apa yang telah diprogramkan, dilaksanakan, dicita-citakan agar tidak terputus atau

diselewengkan nilai-nilai, jiwa dan filsafat hidupnya di kemudian hari. Kaderisasi juga merupakan wujud memberi kesempatan kepada orang lain untuk berkembang dan mengembangkan dirinya.

Dalam proses kaderisasi dibutuhkan kemampuan komunikasi yang baik sehingga dibutuhkan strategi komunikasi untuk mewujudkan tujuan kaderisasi. Menurut Harold D. Lasswel ada komponen-komponen penting strategi komunikasi yang harus diperhatikan, yaitu; 1) Strategi pemilihan komunikator yang harus memenuhi kriteria dan standar tertentu bagi seorang komunikator, 2) Strategi penyusunan dan penyajian pesan yang direncanakan dengan baik agar pesan dapat diterima komunikan, 3) Strategi pemilihan dan perencanaan media yang selektif agar dapat menyesuaikan kondisi dan keadaan khalayak, 4) Strategi pemilihan dan pengenalan khalayak untuk mempelajari sasaran komunikasi.

Dengan mengambil judul penelitian "Strategi Komunikasi OPPM Darussalam Gontor dalam Melaksanakan Kaderisasi", peneliti membahas bagaimana strategi komunikasi OPPM Darussalam Gontor dijalankan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi khazanah keilmuan komunikasi yang berhubungan dengan kaderisasi lembaga pendidikan pesantren.

Kajian Pustaka

Strategi merupakan sebuah seni dalam mendistribusikan serta mengaplikasikan cara-cara tertentu. Tujuan dari sebuah strategi adalah mencapai hasil akhir yang maksimal dari kebijakan yang telah disepakati (Aditya, 2017).

Menurut para ahli, komunikasi yang dilaksanakan dengan cara yang efektif

dalam aplikasi perubahan maupun strategi dapat menguasai spekulasi dan kecemasan (Prabawanti, 2008).

Strategi komunikasi adalah paduan dari perencanaan komunikasi dan manajemen komunikasi untuk mencapai tujuan (Effendy, 2003).

Seperti halnya organisasi sosial lainnya Organisasi Pelajar Pondok Modern (OPPM) juga memiliki strategi komunikasi dalam pembentukan karakter santri Pondok Modern Darussalam Gontor.

Onong Uchjana Effendy dalam bukunya *Dimensi – Dimensi Komunikasi* mengatakan bahwa "strategi komunikasi sebagai panduan yang bersifat taktis dan dapat berubah-ubah tergantung pada ruang dan waktu dalam sebuah kegiatan yang telah direncanakan serta memiliki tujuan." (Pratiwi, 2013). Strategi komunikasi juga harus mampu menunjukkan cara operasionalnya secara praktis. Ada beberapa pokok pikiran tentang strategi komunikasi menurut buku karya Prof. H. Hafid Cangara, M.Sc.Ph.D yang mengacu pada elemen-elemen komunikasi Harold D. Lasswel "*who says what, to whom through what channels, and what effect*" Karena itu strategi yang dijalankan memiliki langkah-langkah sebagai berikut; 1) Strategi pemilihan komunikator, 2) Strategi pemilihan atau pengenalan khalayak, 3) Strategi penyusunan dan penyajian pesan, 4) Strategi penyusunan dan perencanaan media (m Devis Pratama, Dian Sinaga, 2012)

Strategi pemilihan atau penetapan seorang komunikator harus memenuhi standar dan kriteria, diantara kriteria pemilihan atau penetapan komunikator adalah; 1) Kredibilitas, 2) Daya tarik, 3) Kekuatan.

Seorang komunikator sangat menentukan pencapaian sebuah proses komunikasi karena ia memegang kendali dalam proses tersebut. Kriteria-kriteria di atas ditentukan untuk mendapatkan hasil terbaik dalam komunikasi efektif. Seorang komunikator yang memiliki kesesuaian latar belakang dengan lingkup yang dihadapi akan mudah menjalankan proses komunikasi untuk mencapai hasil efektif. Seorang komunikator juga harus memiliki kredibilitas yang tinggi karena dalam menyampaikan pesan, seorang komunikator harus berkualitas, berkapabilitas, dan memiliki kekuatan menimbulkan kepercayaan kepada para komunikan. Faktor kredibilitas mencakup keahlian, kepercayaan, dan empati. Selanjutnya, komunikator yang memiliki daya tarik besar akan mampu menarik perhatian para komunikan sehingga pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik. Daya tarik seorang komunikator meliputi daya tarik fisik, kesamaan, dan keakraban. Di samping itu, komunikator juga memiliki kekuatan/kekuasaan yang dapat diterima melalui kharisma, wibawa otoritas, kompetensi/keahlian, dan pemenuhan (Muaripin, 2015).

Identifikasi segmentasi khalayak merupakan hal penting sebelum menyampaikan pesan (Muaripin, 2015). Dalam melakukan proses komunikasi, kita perlu mengetahui dan mempelajari sasaran komunikasi. Untuk mengetahui dan memahami segmentasi khalayak, para peneliti sering kali memulai dengan cara memetakan (scanning) karakteristik khalayak. Ada tiga cara yang bisa digunakan untuk memetakan karakteristik masyarakat yaitu aspek sosiodemografik, profil psikologis, dan karakteristik perilaku khalayak (Cangara,

2017).

Pesan adalah segala sesuatu yang disampaikan oleh seseorang dalam bentuk simbol yang dipersepsi dan diterima oleh khalayak dalam serangkaian makna. Proses penyampaian pesan bergantung pada program, jika pesan merupakan program penyuluhan untuk penyadaran masyarakat atau dalam penelitian ini sebagai program kaderisasi, maka sifat yang terkandung dalam pesan tersebut harus persuasif (meyakinkan), edukatif (mendidik), dan informatif.

Secara garis besar, ada 3 macam media; *The spoken words* (berbentuk ucapan), *the printed writing* (berbentuk tulisan), *the audiovisual media* (berbentuk gambar hidup). Tidak ada media terbaik dalam penyusunan pesan. Komunikator bisa saja menggunakan 2 atau lebih media yang digunakan untuk menyampaikan sebuah pesan, dengan segala macam kelebihan dan kekurangan di tiap media yang digunakan, maka komunikator harus mampu menentukan tujuan penggunaan media sehingga dapat memilih media terbaik yang digunakan dalam penyampaian pesan, semakin baik media yang digunakan maka semakin mudah bagi komunikan memahami pesan yang disampaikan oleh komunikator, namun dalam pemilihan media harus selektif sehingga menyesuaikan keadaan dan kondisi khalayak. Selanjutnya dilakukan perencanaan terhadap penggunaan media yang dipilih lalu melaksanakan semua perencanaan yang telah disiapkan.

Dalam memilih media komunikasi, komunikator harus mempertimbangkan karakteristik isi dan tujuan pesan yang ingin disampaikan dan jenis media yang dimiliki oleh khalayak. Diantara bentuk-bentuk media atau saluran komunikasi adalah saluran komunikasi kelompok dan saluran

komunikasi antarpribadi.

Terkait kaderisasi, dalam Alqur'an terdapat ayat-ayat yang menyampaikan tentang pentingnya dilakukan kaderisasi dan bagaimana semestinya kaderisasi dilaksanakan.

وَ إِذْ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ
لِلنَّاسِ إِمَامًا قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ

Dan (ingatlah) tatkala telah diuji Ibrahim oleh TuhanNya dengan beberapa kalimat, maka telah dipenuhinya semuanya. Diapun berfirman : Sesungguhnya Aku hendak menjadikan engkau Imam bagi manusia. Dia berkata : Dan juga dari antara anak-cucu. Berfirman Dia : Tidaklah akan mencapai perjanjianKu itu kepada orang-orang yang zalim. (Al Baqarah : 124)

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah menjadikan Nabi Ibrahim dan cucu-cucunya sebagai imam bagi umat manusia. Setiap generasi akan memiliki imamnya dan akan digantikan oleh generasi setelahnya. Generasi yang kuat akan menghasilkan generasi-generasi ideal sesuai nilai-nilai yang telah ditanamkan pendirinya. Kaderisasi menurut islam diartikan sebagai usaha mempersiapkan calon-calon pemimpin hari esok yang tangguh dalam mempertahankan dan mengembangkan identitas khairu ummah, umat terbaik. Ini sesuai dengan seruan Allah dalam Al-Qur'an :

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ
عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ ۚ وَلَوْ ءَامَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ
خَيْرًا لَهُمْ ۚ مِنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ

"Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya

ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik." (Q.S. Ali Imran : 110)

Fungsi dari kaderisasi adalah mempersiapkan calon-calon (embrio) yang siap melanjutkan tongkat estafet perjuangan sebuah organisasi (Muniri, 2014).

Kader suatu organisasi adalah orang yang telah dilatih dan dipersiapkan dengan berbagai keterampilan dan disiplin ilmu, sehingga dia memiliki kemampuan yang di atas rata-rata orang umum. Bung Hatta pernah menyatakan kaderisasi dalam kerangka kebangsaan, "Bahwa kaderisasi sama artinya dengan menanam bibit. Untuk menghasilkan pemimpin bangsa di masa depan, pemimpin pada masanya harus menanam".

Peran kaderisasi :

Diantara peran kaderisasi adalah sebagai pewarisan nilai-nilai organisasi yang baik, penjamin keberlangsungan organisasi dan sebagai sarana belajar bagi anggota.

Proses transfer nilai adalah suatu proses untuk memindahkan sesuatu (nilai) dari satu orang keorang lain (definisi Kamus Besar Bahasa Indonesia). Nilai-nilai ini bisa berupa hal-hal yang tertulis atau yang sudah tercantum dalam aturan-aturan organisasi (seperti Konsepsi, AD/ART, dan aturan-aturan lainnya) maupun nilai yang tidak tertulis atau budaya-budaya baik yang terdapat dalam organisasi (misalnya budaya diskusi) maupun kondisi-kondisi terbaru yang menjadi kebutuhan dan keharusan untuk ditransfer.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang mengalir, yang berarti dalam setiap keberjalanan waktu ada generasi yang pergi dan ada generasi yang datang (ga itu-itu aja, ga ngandelin figuritas). Keberlangsungan

organisasi dapat dijamin dengan adanya sumber daya manusia yang menggerakkan, jika sumber daya manusia tersebut hilang maka dapat dipastikan bahwa organisasinya pun akan mati. Regenerasi berarti proses pergantian dari generasi lama ke generasi baru, yang termasuk di dalamnya adanya pembaruan semangat.

Kaderisasi merupakan tempat di mana anggota mendapat pendidikan yang tidak didapat di bangku pendidikan formal. Pendidikan itu sendiri berarti proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau sekelompok orang dalam proses mendewasakan manusia melalui proses pengajaran dan pelatihan.

Pendidikan di sini mencakup dua hal yaitu pembentukan dan pengembangan. Pembentukan karena dalam kaderisasi terdapat output-output yang ingin dicapai, sehingga setiap individu yang terlibat di dalam dibentuk karakternya sesuai dengan output. Pengembangan karena setiap individu yang terlibat di dalam tidak berangkat dari nol tetapi sudah memiliki karakter dan skill sendiri-sendiri yang terbentuk sejak kecil, kaderisasi memfasilitasi adanya proses pengembangan itu.

Pendidikan yang dimaksudkan di sini terbagi dua yaitu dengan pengajaran (yang dalam lingkup kaderisasi lebih mengacu pada karakter) dan pelatihan (yang dalam lingkup kaderisasi lebih mengacu pada skill).

Dengan menggunakan kata pendidikan, kaderisasi mengandung konsekuensi adanya pengubahan sikap dan tata laku serta proses mendewasakan. Hal ini sangat terkait erat dengan proses yang akan dijalankan di tataran lapangan, bagaimana menciptakan kaderisasi yang intelek untuk mendekati kesempurnaan pengubahan sikap

dan tata laku serta pendewasaan.

Kaderisasi memiliki beberapa fungsi, yaitu : 1) Melakukan rekrutmen anggota baru. Penanaman awal nilai organisasi agar anggota baru bisa paham dan bergerak menuju tujuan organisasi, 2) Menjalankan proses pembinaan, penjagaan, dan pengembangan anggota. Yaitu membina anggota dalam setiap pergerakannya. Menjaga anggota dalam nilai-nilai organisasi dan memastikan anggota tersebut masih sepaham dan setujuan. Mengembangkan skill dan knowledge anggota agar semakin kontributif, 3) Menyediakan sarana untuk pemberdayaan potensi anggota sekaligus sebagai pembinaan dan pengembangan aktif. Kaderisasi akan gagal ketika potensi anggota mati dan anggota tidak terberdayakan, 4) Mengevaluasi dan melakukan mekanisme kontrol organisasi. Kaderisasi bisa menjadi evaluator organisasi terhadap anggota. Sejauh mana nilai-nilai itu diterima anggota, bagaimana dampaknya, dan sebagainya. (untuk itu semua, diperlukan perencanaan sumber daya anggota sebelumnya).

Gontor adalah lembaga pendidikan kader-kader pemimpin umat. Dalam kehidupan sosial, pemimpin memiliki peran dan fungsi penting dalam mencapai usaha kesuksesan bersama. Kyai Gontor atau pengasuh menjalankan peran dan fungsi sebagai pemimpin dan menjadi sentral figur serta pemegang kendali atas visi dan misi, nilai dan jiwa, orientasi, dan filsafat hidup (I. Zarkasyi, 2011).

Seorang pemimpin memiliki peran penting dalam organisasi, maka mengkader pemimpin juga penting karena proses kaderisasi adalah tahap dalam meneruskan program dan cita-cita organisasi agar tidak lepas dari nilai, jiwa, dan filsafat organisasi (I.

Zarkasyi, 2011).

Proses Kaderisasi di dalam organisasi memberikan kesempatan bagi anggota untuk mengembangkan diri dan mencetak penerus yang siap bertanggungjawab atas amanat dari Allah. Dalam kosep kepemimpinan di Gontor, para kader mendalami pemahaman tentang jiwa, filsafat, idealisme, dan orientasi pondok agar bertanggungjawab atas kemajuan dan kemunduran pondok.

Organisasi Pelajar Pondok Modern (OPPM) adalah organisasi yang dijalankan oleh santri Gontor. Sebagai lembaga pendidikan setara SMP dan SMA, Gontor juga melatih santrinya berorganisasi layaknya OSIS di lembaga pendidikan lainnya. OPPM Darussalam Gontor berdiri pada 1966 dan sudah berjalan selama 53 tahun. OPPM Darussalam Gontor memiliki susunan organisasi dimana pucuk pimpinannya adalah pelindung, penasihat, pembimbing dan pembina yang memiliki garis instruktif kepada pengurus harian yang terdiri dari ketua umum, sekretaris pusat, bendahara pusat, dan kemandirian pusat. Bagian-bagian di pengurus harian menjalankan garis instruktif serta menaungi bagian-bagian dibawahnya yaitu pengajaran, ta'mir masjid, penggerak bahasa, kesenian, olahraga, perpustakaan, kesehatan, dapur umum, koperasi pelajar, fotokopi, fotografi, koperasi warung pelajar, laundry, penerangan, penerimaan tamu, ketrampilan, dan bersih lingkungan. Pengurus OPPM Darussalam Gontor diangkat dengan melewati berbagai seleksi dari staf pengasuhan santri dan guru pembimbing, hal ini dilakukan agar pengurus organisasi dapat menjalankan organisasi sesuai harapan. Pelantikan pengurus OPPM Darussalam Gontor dilakukan dihadapan semua santri, proses ini juga memberikan dampak motivasi

bagi santri-santri kelas 1 – 5.

Pendidikan *leadership* dan keorganisasian dengan prinsip self government sangat kental di Gontor (Suharto, 2015).

Sejak kelas satu para santri banyak diajarkan keorganisasian baik di asrama, kelas, maupun ekstrakurikuler yang ada. Saat santri berada di kelas 5 dan 6, mereka diberi tanggung jawab menggerakkan roda organisasi OPPM (Organisasi Pelajar Pondok Modern) dan Koordinator Gerakan Pramuka yang memegang tanggung jawab dalam kegiatan pondok dengan bimbingan staf pengasuhan santri.

Dalam struktur organisasi di Pondok, OPPM Darussalam Gontor memiliki posisi teratas di kalangan santri tepat di bawah Staf Pengasuhan, hal ini karena OPPM Darussalam Gontor memiliki lingkup tanggung jawab menyeluruh terhadap semua komponen kegiatan santri yang ada di pondok. OPPM Darussalam Gontor menggerakkan semua kegiatan yang ada di dalam pondok, perannya dalam mengawal aktifitas pondok sangatlah penting, hal ini karena pendidikan yang ditanamkan kepada santri harus tetap dikawal dan sejalan dengan idealisme pondok. Peran yang demikian, tentu harus dikawal agar dapat mencapai nilai-nilai yang telah ditetapkan, maka peran ini tidak lepas dari pengawasan staf Pengasuhan Santri dan guru-guru pembimbing. OPPM Darussalam Gontor akan selalu melaporkan kinerja bagian terhadap program kerja mingguan yang telah dicanangkan. Laporan Mingguan dilakukan secara rutin agar program kerja organisasi dapat terkontrol dengan rapih dan sistematis.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini berfokus kepada strategi komunikasi kaderisasi Organisasi Pelajar Pondok Modern (OPPM). Objek penelitian yang diteliti adalah OPPM Darussalam Gontor dan Kaderisasi OPPM Darussalam Gontor. Sementara subjek penelitiannya adalah Staf Pengasuhan sebagai pemegang kontrol dan pemegang kendali bagi seluruh pengurus OPPM Darussalam Gontor serta pengurus OPPM Darussalam Gontor sebagai pelaksana kaderisasi. Ada beberapa kriteria yang digunakan dalam menetapkan subyek penelitian ini, yaitu latar (setting), pelaku (actor), peristiwa-peristiwa (event), dan proses (proces). Kriteria pertama adalah latar, yaitu situasi tempat berlangsungnya proses pengumpulan data, dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai latar adalah bagian-bagian Organisasi Pelajar Pondok Modern (OPPM) yang memiliki kader, wawancara di depan kamar bagian, wawancara formal dan informal, komunikasi resmi dan komunikasi non resmi. Kriteria kedua yaitu pelaku, dalam penelitian ini pelaku adalah staf Pengasuhan Santri dan staf bagian OPPM Darussalam Gontor. Kriteria yang ketiga adalah peristiwa, dalam penelitian ini peristiwa yang dimaksud adalah proses berjalannya strategi komunikasi kaderisasi di OPPM Darussalam Gontor dalam aktifitas sehari-hari. Kriteria yang keempat adalah proses, proses yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara antara peneliti dengan subyek penelitian, observasi partisipasi yang dilakukan peneliti, dan temuan-temuan lain dari peneliti berupa dokumentasi dan arsip lainnya.

Dalam upaya pengumpulan data di lapangan, peneliti menggunakan prosedur

pengumpulan data melalui metode observasi, dokumentasi dan wawancara.

Observasi penelitian ini dilakukan oleh peneliti selama kurang lebih 2 bulan. Di dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan pada strategi komunikasi yang dilakukan OPPM Darussalam Gontor dalam melaksanakan kaderisasi.

Untuk memperoleh data yang lebih valid, peneliti mengadakan wawancara langsung subyek penelitian selaku narasumber/informan yaitu Staf Pengasuhan Santri; Al Ustadz Wawan Susetiyo Nurrohman selaku ketua staf Pengasuhan Santri dan Al Ustadz Aldi Pratama selaku pembimbing OPPM, pengurus OPPM Darussalam Gontor; Insan Kamil selaku ketua OPPM Darussalam Gontor, Iqbal Baihaqi selaku ketua OPPM Darussalam Gontor, Harfi Burhanuddin selaku sekretaris pusat, Wowo Wiarto selaku bendahara pusat, Hasan Bin Ali selaku ketua keamanan pusat, Luhmaz Diofi selaku staf keamanan pusat, Rizqon Lil'ibad selaku kader penerangan, dan Izzaturra'id selaku kader bersih lingkungan.

Selanjutnya dalam metode dokumentasi, peneliti mengumpulkan data berupa dokumentasi yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan dalam proses kaderisasi OPPM Darussalam Gontor seperti arsip pengajuan calon kader OPPM, beberapa foto kegiatan OPPM Darussalam Gontor, hasil MUKER OPPM Darussalam Gontor, warta dunia (WARDUN), dan jadwal kegiatan mingguan OPPM Darussalam Gontor.

Hasil Dan Pembahasan

Strategi Pemilihan Komunikator

Dalam berbagai kajian komunikasi, komunikator menjadi sumber dan kendali semua aktivitas komunikasi. Di dalam strategi pemilihan komunikator, ada

beberapa hal yang dilakukan staf Pengasuhan Santri dan OPPM Darussalam Gontor untuk menentukan orang yang akan melaksanakan kaderisasi yaitu, kredibilitas, dan daya tarik, dan kekuatan (Cangara, 2017).

Hafied Cangara Dalam bukunya *"Perencanaan & Strategi Komunikasi"* mengatakan bahwa kredibilitas merupakan seperangkat persepsi tentang kelebihan-kelebihan yang dimiliki seorang komunikator sehingga bisa diterima oleh target sasaran. James McCroskey (1966) lebih jauh menjelaskan bahwa kredibilitas seorang komunikator dapat diperoleh dari kompetensi (competence), sikap (attitude), tujuan (intention), kepribadian (personality), dan dinamika (dynamism). Kompetensi ialah penguasaan yang dimiliki seorang komunikator pada masalah yang dibahasnya. Sikap menunjukkan pribadi pembicara apakah ia tegas atau toleran dalam berprinsip. Tujuan menunjukkan apa yang disampaikan itu punya maksud yang baik atau tidak. Kepribadian menunjukkan apakah pembicara memiliki pribadi yang hangat dan bersahabat, sedangkan dinamika menunjukkan apakah materi yang disampaikan itu menarik atau membosankan (Cangara, 2017).

Dapat diketahui bahwa latar belakang pelaksana kaderisasi adalah staf bagian OPPM Darussalam Gontor (kelas 6 KMI) di setiap bagian yang bertanggung jawab dalam pembinaan kader OPPM Darussalam Gontor dengan bimbingan dari staf Pengasuhan Santri.

Indikator terpenting yang harus ada di dalam seorang komunikator adalah kredibilitas yang menyangkut kepercayaan dan keahlian (Rakhmat, 2005).

Kepercayaan dan keahlian yang dimaksud adalah aspek keilmuan dan pengetahuan yang akan disampaikan. Seorang komunikator yang kredibel harus memiliki beberapa ciri yaitu memiliki energi tinggi dan toleransi terhadap tekanan, rasa percaya diri, kendali internal, kestabilan dan kematangan emosional, integritas pribadi, motivasi kekuasaan dan orientasi kepada keberhasilan (Supriyanto, 2009).

Staf OPPM Darussalam Gontor (kelas 6 KMI) ikut serta dalam pembinaan kader dengan mengawal, mengontrol, dan membantu kader dalam menjalankan tugas karena staff bagian OPPM Darussalam Gontor (kelas 6 KMI) lebih lama di pondok dan memiliki pengalaman lebih banyak dibanding kader serta lebih memahami sistem kerja bagian, serta hal-hal yang harus diperhatikan saat menjalankan tugas.

Dengan pengalaman dan pengetahuan dalam menjalankan tugas di bagian, staff OPPM Darussalam Gontor (kelas 6 KMI) dapat membantu proses kaderisasi sehingga kader mendapatkan pengetahuan dan pengalaman dalam menjalankan tugas bagian. Hal ini juga dipertegas dalam wawancara pada waktu yang sama terkait bagaimana pengawalan dari pengurus kelas 6 dan guru pembimbing dalam pembinaan kader OPPM Darussalam Gontor dalam kegiatan menyediakan jatah makan di dalam satu hari. Di dalam kegiatan tersebut kader diajarkan pengurus kelas 6 bagaimana proses pembuatan nasi, penyajian lauk pauk, disiplin waktu makan, disiplin keamanan serta kebersihan santri saat makan.

Dari hasil wawancara dan observasi peneliti terhadap proses kaderisasi yang dilakukan oleh bagian dapur, dapat diketahui bahwa staf bagian dari kelas 6 menjalankan proses kaderisasi melalui tugas harian bagian

bersama kader dengan mengajarkan cara memasak nasi, menghidangkan lauk pauk, menegakkan disiplin di ruang makan, dan menjaga kebersihan dapur. Hal ini bertujuan agar kader dapat berbagi pengalaman kepada pengurus selanjutnya dan menjadikan bagian lebih baik di periode selanjutnya. Di samping itu, kader juga dijadikan bendahara bagian agar mampu memahami sirkulasi keuangan bagian dan mengaturnya dengan baik. Bendahara bagian dari kelas 6 membimbing kader dalam melaksanakan administrasi bagian dengan mengikutsertakan kader dalam perkumpulan mingguan bendahara bagian bersama staf Pengasuhan Santri.

Menurut observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, pelaksanaan kaderisasi dibimbing secara intensif oleh ketua bagian yang sebelumnya juga menjadi kader pada bagian tersebut, hal ini bertujuan agar ilmu yang diberikan tidak jauh dari program kerja serta visi dan misi bagian.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, dapat diketahui bahwa untuk tetap menjaga proses kaderisasi dalam suatu bagian, maka staf Pengasuhan Santri berusaha agar kader bagian menjadi ketua di bagian itu tanpa harus dimutasi ke bagian lain dan bertanggung jawab dalam membimbing kader bagian selanjutnya agar tidak menghilangkan pelaksanaan kaderisasi di bagian tersebut. Selanjutnya, kader bagian dibimbing secara intensif oleh ketua bagian dari kelas 6 yang sebelumnya menjadi kader bagian tersebut. Hal ini dilakukan karena ketua bagian (kader sebelumnya) memiliki pemahaman dan pengalaman terkait tugas-tugas bagian sebagai kader, ini akan memudahkan proses transformasi nilai kepada kader, ketua juga mengajarkan tata cara berorganisasi yang baik dan benar agar pelaksanaan tugas bagian

menjadi lebih efisien.

Untuk memastikan observasi di atas, peneliti melakukan observasi lanjutan pada Ahad sore jam 15.00 WIB pada tanggal 10 Maret 2019 kepada salah satu ketua OPPM, Iqbal Baihaqi. Iqbal menyampaikan data ketua bagian kepada peneliti yang membuktikan bahwa para kader OPPM dijadikan ketua di bagian masing-masing dengan persetujuan dari staf Pengasuhan Santri. Dengan demikian, kredibilitas yang ditentukan oleh staf Pengasuhan Santri mengenai pelaksana kader sesuai dengan apa yang dikatakan Hafied Cangara dalam bukunya *"Perencanaan dan Strategi Komunikasi"* yaitu ketua bagian sebagai komunikator yang memiliki seperangkat persepsi tentang kelebihan-kelebihan sehingga pesan bisa diterima oleh target sasaran (kader).

Faktor lain yang penting dimiliki seorang komunikator adalah daya tarik (attractiveness). Dari berbagai hasil observasi yang peneliti lakukan, dapat diketahui bahwa simpati tumbuh karena daya tarik yang ditampilkan seseorang. Daya tarik komunikator di mata komunikan merupakan modal yang penting dalam mencapai tujuan komunikasi. Komunikator yang dinilai menarik oleh komunikan penyampaian pesan akan lebih efektif dan efisien karena terjadi proses identifikasi kontemporer dalam diri pihak penerima. Menurut Suranto, Daya tarik komunikator meliputi 3 hal, yaitu daya tarik, kesamaan, keakraban dan kekuatan (Muaripin, 2015).

Daya tarik fisik. Kecendrungan masyarakat umum yang menilai bahwa seorang dengan fisik yang menarik akan mudah mendapatkan simpati sehingga sangat efektif untuk mempengaruhi, selain itu, ada faktor kesopanan dan pusat perhatian.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, staf Pengasuhan Santri, Ketua OPPM, dan staf bagian OPPM memiliki postur tubuh yang baik dan mampu menunjukkan kesopanan antara pengurus bagian ketika berhadapan dengan staf Pengasuhan santri melalui etika santri kepada guru melalui budaya salam. Pakaian sehari-hari yang digunakan merupakan pakaian layaknya santri umumnya yang berpakaian rapih dan bersih.

Faktor Kesamaan. Kesamaan pada keyakinan, prinsip, atau pandangan dalam hidup antara komunikator dan komunikan merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan komunikasi. Kesamaan juga membantu membangun premis yang sama, hingga pada akhirnya mempermudah proses pemahaman pesan antara komunikator dan komunikan. Menurut observasi yang peneliti lakukan, komunikator (staf Pengasuhan Santri, ketua OPPM, staf bagian OPPM Darussalam Gontor) dan komunikan (kader) memiliki kesamaan dalam memegang prinsip keorganisasian yang telah disepakati pada Musyawarah Kerja OPPM dan AD/ART OPPM Darussalam Gontor, selain itu komunikator dan komunikan juga memiliki prinsip hidup berdasarkan nilai-nilai keorganisasian yang telah ditanamkan bapak Pimpinan PMDG dan Trimurti.

Faktor keakraban. Pada dasarnya seorang komunikasi akan lebih menyukai komunikator yang memiliki hubungan erat dengan dirinya. Hubungan erat ini juga menentukan keefektifan komunikasi, komunikator yang berusaha mendekatkan diri dengan komunikannya akan lebih mudah memperoleh tanggapan yang positif, begitu juga sebaliknya. Menurut observasi yang peneliti lakukan, komunikator (staf Pengasuhan Santri, ketua OPPM, staf bagian

OPPM Darussalam Gontor) dan komunikan (kader) selalu membangun keakraban melalui interaksi baik ketika menjalankan tugas di bagian, kegiatan sehari-hari, dan saat proses belajar mengajar di dalam kelas.

Faktor terakhir adalah kekuatan atau kekuasaan komunikator. Kekuasaan komunikator dapat diterima melalui 4 cara yaitu karisma, wibawa, kompetensi dan pemenuhan.

Kharisma. Seseorang yang memiliki kharisma mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi orang lain. Kharisma merupakan faktor bawaan yang melekat pada diri seseorang. Kekuatan/kekuasaan staf Pengasuhan Santri, ketua OPPM, dan ketua bagian OPPM diperoleh dari pengetahuan dan pengalaman selama di pondok Darussalam Gontor.

Wibawa otoritas. Faktor ini berkaitan dengan kedudukan atau jabatan yang dimiliki seseorang. Komunikator yang memiliki kedudukan dalam satu kelompok, memiliki pengaruh yang kuat dalam mempengaruhi orang lain dalam kelompok tersebut. Dari kharisma yang muncul pada staf Pengasuhan Santri, ketua OPPM, dan ketua bagian OPPM Darussalam Gontor akan timbul sebuah pengaruh besar di dalam proses kaderisasi, di dalam kondisi tertentu pesan yang disampaikan dapat menjadi peraturan yang tidak tertulis.

Kompetensi atau keahlian. Kompetensi merangkap dua karakteristik, kredibilitas dan kekuasaan. Kompetensi adalah sesuatu yang bisa dipelajari dan bukan bawaan ataupun pemberian. Kompetensi komunikator dalam bidang tertentu yang diakui oleh semua orang akan membuat komunikator secara tidak langsung memiliki kekuasaan dan pengaruh yang kuat bagi komunikan hingga

akhirnya pesan yang disampaikan akan cepat dipahami dan dilaksanakan. Kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh staf Pengasuhan Santri, ketua OPPM, dan ketua bagian OPPM Darussalam Gontor merupakan kekuatan yang dapat mempengaruhi kader untuk memahami isi pesan dan melaksanakannya.

Pemenuhan (compliance). Komunikator dinilai memiliki kekuatan jika mampu memberikan imbalan atau sanksi kepada komunikan. Sehingga komunikan akan menerima ide dan melaksanakan karena mengharap imbalan dan menghindari hukuman dari komunikator. Kekuasaan/kekuatan yang diperoleh staf Pengasuhan Santri, ketua OPPM, dan ketua bagian OPPM Darussalam Gontor diperoleh dari kedisiplinan dan pemenuhan atas tindakan kader OPPM Darussalam Gontor. Pemenuhan ini berupa hukuman atau apresiasi dari staf Pengasuhan Santri, ketua OPPM, atau ketua bagian OPPM baik fisik maupun nonfisik

Selain pembinaan dari staf Pengasuhan Santri dan staf bagian dari kelas 6, ada proses pembinaan kader yang secara tidak terstruktur melalui OPPM dan staf pengasuhan santri seperti guru-guru Gontor yang dulu pernah menjadi staf di bagian OPPM tersebut. Hal ini dapat dilihat dari hasil observasi yang peneliti lakukan pada hari Kamis siang tanggal 7 Maret 2019, dimana beberapa guru dari staf Darussalam Audio ikut serta dalam membimbing pengurus dan kader bagian penerangan dalam mengoperasikan *sound system* pada acara Ambalan Gembira 2019. Dari kegiatan tersebut, dapat diketahui bahwa proses kaderisasi yang dilakukan OPPM dengan bantuan guru KMI yang memiliki pengalaman di bidang *sound system* dan mampu memahami cara mengoperasikan

sound system kepada staf bagian dan kader sehingga ada ketertarikan dan antusias dalam mengambil ilmu dan pengalaman yang diajarkan para guru dari staf Darussalam Audio.

Strategi Pemilihan Dan Pengenalan Khalayak

Manusia tidak bisa dipisahkan dengan kelompok, maka masyarakat sering dikelompokkan menurut segmentasi. untuk mengetahui dan memahami segmentasi khalayak, para peneliti sering kali memulai dengan cara memetakan (*scanning*) karakteristik khalayak. Ada tiga cara yang bisa digunakan untuk memetakan karakteristik masyarakat yaitu aspek sosiodemografik, profil psikologis, dan karakteristik perilaku khalayak

Aspek sosiodemografik, mencakup usia, jenis kelamin, pekerjaan, tingkat pendapatan, agama, ideologi, etnis, termasuk pemilihan media. Aspek profil psikologis, mencakup sikap yang tercermin dari kejiwaan masyarakat, misalnya temperamen, tenang, sabar, terbuka, emosional, tidak sabar, dendam, antipati, terus tenang, tertutup, berani, penakut. Aspek karakteristik perilaku khalayak, mencakup kebiasaan-kebiasaan yang dijalani sehari-hari.

Strategi pemilihan dan pengenalan khalayak dalam proses kaderisasi sangat penting karena komunikator akan lebih mudah menyampaikan pesan kepada khalayak yang memiliki latar pengetahuan dan pengalaman yang cukup. Di dalam proses kaderisasi OPPM, kader OPPM adalah mereka yang sudah duduk di kelas 5 KMI (*Kulliyatul-mu'allimin-al-Islamiyyah*) atau setara dengan kelas 2 SMA di mana tahun depan akan menjadi santri kelas 6 KMI.

Menurut observasi yang peneliti lakukan, dapat diketahui bahwa staf Pengasuhan Santri dan Ketua OPPM Darussalam Gontor menetapkan kader dengan mempertimbangkan beberapa aspek sosiodemografik, profil psikologis, dan karakteristik perilaku khalayak namun tidak seluruhnya. Pelaksanaan riset biasanya diserahkan kepada lembaga-lembaga riset yang ada atau dilaksanakan oleh tim kerja yang diangkat untuk melakukan riset. Aspek-aspek tersebut diketahui melalui penelitian atau riset yang dilakukan oleh Ketua OPPM Darussalam Gontor terhadap calon kader dan dilaporkan kepada staf Pengasuhan Santri. Riset diperlukan untuk mengetahui peta sosiodemografi, psikografik, dan perilaku kader yang menjadi sasaran target kaderisasi. Menurut wawancara yang peneliti lakukan, ketua OPPM Darussalam Gontor akan mendata calon kader yang dari kelas 5 yang memiliki kemampuan khusus dalam suatu bagian, seperti bagian penerangan yang harus memiliki kemampuan bahasa Arab dan Inggris yang baik, bagian bersih lingkungan yang berbadan besar agar mampu mengangkat tong sampah serta rajin bekerja, bagian koperasi darurat yang harus orang asli Jawa dan memiliki kemampuan berbahasa Jawa karena akan langsung berhubungan dengan para pekerja. Lalu nama-nama calon kader di setiap bagian ditentukan minimal 4 orang pada saat bulan Ramadhan, lalu dilaporkan ke pembimbing kelas 5 KMI dari staf Pengasuhan Santri, lalu staf Pengasuhan Santri akan menyeleksi nama-nama kader yang diajukan ketua OPPM, tahap ini bisa mencapai 2 kali laporan dari ketua OPPM, lalu tahap selanjutnya adalah memastikan kenaikan kelas calon kader ada pada batas kelas yang ditetapkan (kelas 5B- 5F), tahap

terakhir adalah melaporkan nama-nama calon kader yang masuk dalam kriteria kepada pengasahan santri.

Hal ini juga disampaikan oleh Aldi Pratama selaku staf Pengasuhan Santri dalam proses pengajuan kader OPPM. Pada tahap awal akan diminta ajuan dari ketua OPPM, dan dilanjutkan dengan menyebarkan blanko ajuan kader OPPM kepada wali kelas 5B – 5F, setelah anam-nama yang diajukan diterima, langkah selanjutnya staf Pengasuhan Santri akan mengadakan musyawarah yang diikuti seluruh staf yang di dalamnya akan menyeleksi nama-nama yang diajukan untuk kader OPPM, apabila nama yang diajukan disepakati diterima oleh seluruh staf, maka akan langsung dimasukkan ke formasi OPPM, namun bila ada kekurangan data maka ketua OPPM akan melakukan observasi lanjutan.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, dapat diketahui bahwa kelas 5 adalah kakak tingkat tertinggi ke dua setelah kelas 6, hal ini didukung dengan pengalaman dan pengetahuan kelas 5 tentang organisasi di Pondok Modern Darussalam Gontor, selain itu kelas 5 juga terdidik sebagai pengurus di rayon, klub, konsulat, dan kursus. Ini menandakan bahwa kelas 5 bisa dikatakan layak dijadikan sebagai kader karena memiliki pengalaman berorganisasi lebih banyak dibanding adik-adik kelas yang lain.

Kader OPPM dipilih untuk meneruskan estafet keorganisasian dalam OPPM. Kader dipilih dari kelas 5 dengan tujuan saat ia menjadi bagian OPPM, maka akan lebih banyak mengetahui hal-hal mengenai bagiannya. Dalam menentukan kader, ada banyak hal yang menjadi pertimbangan yang berkaitan dengan rekam jejak prestasi, dedikasi, loyalitas, dan tanpa cacat.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan, ada beberapa hal yang diperhatikan ketua OPPM Darussalam Gontor mengenai dedikasi dan loyalitas. Ketua OPPM Darussalam Gontor akan mencari kader dari santri yang memiliki pengalaman di bidang yang dibutuhkan dan dapat juga diketahui dari pelaksanaan tugas yang diberikan oleh kakak senior. Dalam menentukan aspek loyalitas kader, ketua OPPM Darussalam Gontor memperhatikan pengalaman dan loyalitas kader dari sebelum-sebelumnya serta ketaatan kader kepada kakak senior.

Selain dedikasi dan loyalitas, dalam wawancara dan observasi awal bersama ketua OPPM, peneliti mendapatkan banyak informasi tentang kegiatan para kader di beberapa organisasi seperti : Rizqon Lil'ibad (kader bagian penerangan) yang pernah aktif di organisasi pengurus kelas 4 dan Izzaturra'id (kader bagian bersih lingkungan) yang pernah aktif di organisasi PPAT (Panitia Perpulangan Akhir Tahun).

Menurut observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, dapat diketahui bahwa pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki kader di dalam suatu bidang akan memudahkan kader dalam melaksanakan tugas-tugas bagian, seorang kader bagian penerangan akan kesulitan dalam menyampaikan pengumuman dalam Bahasa Arab dan Inggris bila tidak memiliki kemampuan Bahasa yang baik, begitu pula kader bagian koperasi dapur yang merupakan orang asli Jawa dan memiliki kemampuan berbahasa Jawa yang baik agar mempermudah komunikasi dengan para pekerja dapur.

Pada tahap akhir, kader OPPM yang berjumlah 8 orang akan diangkat bersamaan dengan pelantikan OPPM dari kelas 6 di bulan Syawwal. Hal ini diperkuat dengan

dokumentasi berupa foto saat pelantikan pengurus pada acara "Pergantian Pengurus Panitia Bulan Syawwal ke Pengurus OPPM". Di awal pelantikan, kader akan dikumpulkan dan diarahkan oleh staf pengasuhan santri bahwa mereka adalah kader yang ditunjuk oleh staf pengasuhan santri dan bertujuan agar OPPM tahun depan mendapatkan ilmu dan pengalaman dari para kader OPPM periode ini.

Strategi Penyusunan Dan Penyajian Pesan

Pesan adalah segala sesuatu yang disampaikan oleh seseorang dalam bentuk simbol yang dipersepsi dan diterima oleh khalayak dalam serangkaian makna. Proses penyampaian pesan bergantung pada program, jika pesan merupakan program penyuluhan untuk penyadaran masyarakat atau dalam penelitian ini sebagai program kaderisasi, maka sifat yang terkandung dalam pesan tersebut harus persuasif (meyakinkan), edukatif (mendidik), dan informatif. Ada beberapa teknik penyampaian pesan yang bersifat informatif, persuasif, dan mendidik

Pesan informatif. Di dalam komunikasi antarmanusia, informasi berarti sesuatu yang diperoleh sebagai pengetahuan bagi seseorang atau sesuatu yang sebelumnya tidak diketahui oleh penerima. Dalam hal ini, pesan yang disampaikan oleh staf Pengasuhan Santri dan OPPM Darussalam Gontor bersifat informatif terhadap para kader karena merupakan pengetahuan yang belum diketahui sebelumnya. Hal tersebut dapat diketahui dari observasi yang peneliti lakukan terkait perkumpulan mingguan kader. Selain perkumpulan secara formal bersama Staf Pengasuhan Santri dan ketua OPPM, pesan yang diberikan dari bagian OPPM dapat disampaikan melalui pengawalan saat menyelesaikan tugas bagian bersama kader.

Dapat diketahui bahwa pesan yang disampaikan oleh staf bersih lingkungan kepada kadernya berbentuk tata cara kerja yang benar yang menyangkut cara mengerok dan mengambil sampah bersifat informatif karena merupakan pengetahuan baru bagi kader. Selain itu, perkumpulan mingguan yang diadakan kader juga berisi tentang informasi mengenai disiplin dan program yang akan dilaksanakan.

Semua kegiatan komunikasi yang dilakukan dalam hubungan antar manusia memiliki tujuan. Penyusunan pesan yang bersifat persuasi memiliki sebuah proposisi, yaitu adanya hasil yang diperoleh penerima pesan atas pesan yang disampaikan. Komunikasi persuasif berusaha mengubah pengetahuan, sikap, tingkah laku terhadap program yang akan dilaksanakan. Ada beberapa cara dalam penyusunan pesan yang menggunakan teknik persuasi : a) Pesan yang menakutkan (*fear appeal*) : merupakan metode penyusunan pesan dari komunikator yang dapat menimbulkan raset takut kepada khalayak seperti peringatan untuk menjaga atau menjauhi hal-hal tertentu. Berdasarkan wawancara dan observasi yang peneliti lakukan, dapat diketahui bahwa salah satu contoh pesan yang disampaikan oleh ketua OPPM berupa peringatan kepada para kader untuk menjaga disiplin dalam shalat 5 waktu di masjid, apabila terjadi pelanggaran maka akan dikenakan sanksi saat evaluasi. b) Pesan yang penuh dengan emosi (*emotional appeal*) : merupakan cara penyusunan pesan di mana komunikator berusaha menggugah emosi khalayak dengan mengambil potongan pidato berisi nasihat yang dapat diambil nilainya. Dari hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan, dapat diketahui bahwa staf Pengasuhan Santri dan ketua OPPM

menyampaikan beberapa nasihat bapak Pimpinan PMDG dalam kehidupan organisasi, hal ini akan membangkitkan semangat para kader agar bersungguh-sungguh dalam menjalankan amanat sebagai kader. C) Pesan yang penuh dengan janji-janji (*reward appeal*) : merupakan cara penyusunan pesan yang berisi janji-janji komunikator kepada khalayak untuk memenuhi beberapa syarat agar mendapat penghargaan. Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, peneliti mendapatkan beberapa pesan yang menyangkut janji komunikator kepada khalayak seperti mengadakan buka puasa bersama para kader apabila kinerja, disiplin, dan program kerja dalam satu minggu berhasil dijalankan dengan baik. Ini merupakan salahsatu yang dapat menjadi semangat bagi para kader dalam menjalankan amanatnya. Dalam penyusunan pesan ini, ketua OPPM Darussalam Gontor biasa memberikan penghargaan kepada kader OPPM apabila telah melaksanakan laporan mingguan atau menjalankan kewajiban pergi ke masjid setiap 5 waktu sholat, ketua OPPM akan mengajak para kader lari pagi bersama, foto bersama, dan bermain bola bersama. d) Penyusunan pesan motivasi (*motivational appeal*) : merupakan teknik penyusunan pesan yang dibuat bukan karena janji, tetapi disusun untuk menumbuhkan pengaruh internal psikologis khalayak agar dapat menerima dan melaksanakan pesan yang diberikan oleh komunikator. Menurut observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, staf Pengasuhan Santri dan ketua OPPM menyampaikan motivasi kepada para kader mengenai posisi kader sebagai harapan bagi kepengurusan OPPM di periode selanjutnya agar lebih baik. Hal ini dapat mempengaruhi psikologis para kader

untuk menjalankan amanat dengan serius. *e)* Penyusunan pesan dengan humor (*humoristic appeal*) : merupakan teknik penyusunan pesan di mana komunikator menciptakan suasana perkumpulan yang nyaman dengan menyelipkan beberapa canda agar pesan yang disampaikan mudah diterima khalayak, enak didengar, dan menjadikan suasana perkumpulan santai namun tetap beretika. Menurut observasi yang peneliti lakukan, staf Pengasuhan Santri dan ketua OPPM biasanya menyampaikan pesan dengan humor di akhir perkumpulan untuk menciptakan suasana santai setelah menyampaikan pengumuman dan evaluasi yang berkaitan dengan kinerja kader. Hal ini memberikan kenyamanan bagi kader untuk menerima evaluasi yang diberikan dan menjadikannya pelajaran untuk minggu selanjutnya. Di dalam proses kaderisasi, ada banyak pesan yang ditransfer pengasuhan santri maupun OPPM kepada para kader pada saat perkumpulan terkait dengan nilai dan filosofi, ruh (semangat) dalam menjalankan amanat. Kader juga dibekali pemahaman tentang hal-hal yang berkaitan dengan bagian, dan hal-hal mengenai program kerja bagian.

Dari beberapa hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti, dalam proses kaderisasi ketua OPPM dan staf Pengasuhan Santri menggunakan teknik penyusunan yang bermacam-macam seperti pesan yang menakutkan, pesan yang mempengaruhi emosi khalayak (kader), pesan yang penuh dengan janji-janji, pesan yang mengandung motivasi, dan pesan yang mengandung unsur humor di dalamnya. Hal tersebut disampaikan agar para kader dapat menerima dan memahami pesan yang disampaikan dan menjalankan kewajiban sebagai kader dengan baik.

Pesan yang bersifat mendidik. Sebuah pesan yang mendidik memiliki tendensi ke arah sebuah perubahan, bukan hanya dari tidak tahu menjadi tahu, tapi juga bisa melaksanakan apa yang ia ketahui. Menyusun pesan yang bersifat mendidik harus disertai referensi lebih awal, maka OPPM Darussalam Gontor memperhatikan komunikator sebagai pelaksana kaderisasi sebelum menyampaikan pesan. Untuk melengkapi pesan yang mendidik biasanya dilengkapi dengan modul yang dibuat khusus untuk menjadi latihan para peserta didik (kader). Modul tersebut bisa dijadikan solusi, bahkan sampai tindak akhir yang harus dilakukan oleh peserta didik.

Perlu diingat bahwa penyusunan pesan yang bersifat mendidik harus disampaikan oleh seorang komunikator yang mengetahui masalah dari peserta didik (kader), maka dari itu seorang komunikator harus mempelajari lebih awal isi pesan sebelum disampaikan.

Di dalam struktur OPPM terdapat 2 orang ketua, salah satu di antara ketua OPPM bertanggungjawab atas pembinaan kader dengan melakukan pengawalan berupa mengadakan perkumpulan intens bersama para kader tiap minggunya. Di dalam perkumpulan tersebut, ketua OPPM membahas tentang keorganisasian, perencanaan, evaluasi dengan harapan agar para kader OPPM dapat menjadi ketua bagian yang.

Selain itu, di dalam perkumpulan bersama ketua OPPM, ada beberapa hal yang peneliti ambil terkait pesan yang disampaikan ketua kepada para kader mengenai pembagian tugas dalam suatu bagian, disiplin waktu dan menghargai waktu. Selain melalui perkumpulan rutin mingguan, dalam pengawalan proses kaderisasi ketua OPPM dapat menyampaikan pesan kepada para

kader dengan melakukan kunjungan ke sektor bagian saat jam kerja dan bertanya langsung kepada ketua bagian tentang kinerja dan kondisi kader serta mendata evaluasi yang akan disampaikan pada forum perkumpulan mingguan bersama ketua OPPM.

Proses kaderisasi dijalankan secara terus menerus. Setiap ada kegiatan di dalam suatu bagian, disitulah proses kaderisasi berjalan. Contohnya bagian koperasi dapur yang bertanggungjawab dalam menyediakan makanan bagi santri sebanyak 3 kali (pagi, siang, dan malam) staf bagian koperasi dapur membimbing kader dalam mempersiapkan makan santri, maka proses memasak nasi, membagikan nasi, dan menjaga kebersihan dapur merupakan salah bentuk pesan yang bersifat mendidik. Hal ini bertujuan agar kader memahami apa yang tugas bagian koperasi dapur.

Strategi Pemilihan Dan Perencanaan Media

Dalam memilih media komunikasi, komunikator harus mempertimbangkan karakteristik isi dan tujuan pesan yang ingin disampaikan dan jenis media yang dimiliki oleh khalayak. Diantara bentuk-bentuk media atau saluran komunikasi adalah saluran komunikasi kelompok dan saluran komunikasi antarpribadi.

Komunikasi kelompok adalah komunikasi yang berlangsung antara beberapa orang dalam suatu kelompok "kecil" seperti dalam rapat, pertemuan, konferensi, dan sebagainya. Michael Vurgoon mendefinisikan komunikasi kelompok sebagai interaksi secara tatap muka antara tiga orang atau lebih, dengan tujuan yang telah diketahui, seperti berbagi informasi, menjaga diri, pemecahan masalah, yang mana anggota-anggotanya dapat mengingat karakteristik

pribadi anggota-anggota lain secara tepat.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, dapat diketahui bahwa proses kaderisasi yang dilakukan OPPM Darussalam Gontor termasuk kedalam saluran komunikasi kelompok dalam yang menggunakan media perkumpulan. Perkumpulan koordinasi dilakukan setiap bulan dan dihadiri seluruh staf bagian OPPM beserta para kader. Di dalam perkumpulan tersebut dan di dalamnya staf Pengasuhan Santri menyampaikan evaluasi di hadapan semua pengurus OPPM. Pertemuan koordinasi bulanan dilaksanakan karena OPPM merupakan organisasi yang besar dan tidak dapat dijalankan sendiri, maka perlu diadakan pertemuan koordinasi bulanan untuk menyatukan visi dan misi.

Selain mengadakan pertemuan koordinasi OPPM bulanan, ada pertemuan mingguan antar bagian, pertemuan mingguan dengan pembimbing dari staf Pengasuhan Santri dan ketua OPPM. Di dalam perkumpulan tersebut dibuat laporan khusus para kader mengenai program kerja, hasil usaha, dan evaluasi tiap-tiap kader. Selain laporan khusus mengenai program kerja, hasil usaha, dan evaluasi, dalam perkumpulan tersebut para kader diberi motivasi dan diberi cara untuk menyelesaikan permasalahannya.

Di samping media pertemuan/ perkumpulan, di awal periode kepengurusan, OPPM selalu mengadakan pelatihan keorganisasian PMO (Pelatihan Manajemen Organisasi). Acara ini adalah acara tahunan yang diadakan Gontor dan OPPM bertanggungjawab dalam pelaksanaannya. Acara ini bertujuan untuk menjaga proses kaderisasi agar tidak terputus dan para kader memiliki hasil dan kontribusi yang baik bagi OPPM di tahun selanjutnya.

Di dalam PMO terdapat beberapa sesi mengenai kepondokmodernan, manajemen keorganisasian Islam, perbendaharaan, kesekretariatan, dan surat menyurat.

Selain itu, dalam menyampaikan pesan dapat dilakukan dengan media berupa kepanitiaan. Di dalam kepanitiaan tersebut para kader akan dipanggil dan diarahkan langsung oleh bagian OPPM mengenai hal-hal yang harus dipersiapkan dalam suatu kepanitiaan serta dibimbing langsung agar mampu mengerjakan tugas dengan benar. Saluran Komunikasi Antarpribadi

Komunikasi antarpribadi merupakan bentuk komunikasi yang berlangsung secara tatap muka, tetapi karena pesan yang disampaikan bersifat pribadi dan tidak boleh di dengar orang lain kecuali mereka yang terlibat langsung dalam komunikasi maka disebut komunikasi antarpribadi. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, bentuk komunikasi ini terjadi saat staf Pengasuhan Santri atau ketua OPPM memanggil kader karena ada hal penting yang perlu disampaikan. Selain itu, proses komunikasi antarpribadi bisa dilakukan dengan media kertas panggilan atau telepon Qnet yang terdapat di setiap bagian.

Dalam strategi pemilihan dan perencanaan media, ada banyak yang digunakan staf Pengasuhan Santri dan OPPM Darussalam Gontor dalam melaksanakan kaderisasi. Ada banyak saluran yang digunakan seperti saluran komunikasi kelompok dan komunikasi antarpribadi.

Kesimpulan

Dalam melaksanakan strategi komunikasi pada pemilihan komunikator (pengkader), ada tiga karakteristik komunikator yang diperhatikan oleh staf Pengasuhan Santri, ketua OPPM, dan

ketua bagian OPPM dalam memilih komunikatoryaitu:1.Kredibilitaskomunikator yang berkaitan dengan kompetensi, sikap, tujuan, kepribadian dan dinamika. 2. Daya tarik komunikator yang berkaitan dengan daya tarik fisik, kesamaan, dan keakraban. 3. Kekuasaan/kekuatan komunikator yang berkaitan dengan kharisma, wibawa otoritas, kompetensi/keahlian, dan pemenuhan. Hal ini menunjukkan bahwa proses strategi komunikasi dalam pemilihan komunikator oleh OPPM Darussalam Gontor dilakukan dengan hati-hati agar dapat menunjang efektifitas komunikasi yang ada dalam proses kaderisasi.

Pemilihan khalayak (kader) dilakukan dengan seleksi ketat dari ketua OPPM Darussalam Gontor dan staf Pengasuhan Santri dengan mempertimbangkan pengenalan terhadap khalayak melalui riset yang dilaksanakan oleh ketua OPPM Darussalam Gontor terkait latar belakang, prestasi, dedikasi, loyalitas,dan tanpa cacat (PDLT) lalu dimusyawahkan oleh staf Pengasuhan Santri.

OPPM Darussalam Gontor melaksanakan strategi komunikasi dalam penyusunan dan penyajian pesan dengan baik, hal ini peneliti temukan dalam cara pelaksanaan dan bentuk isi pesan yang disampaikan oleh OPPM Darussalam Gontor yang menggunakan teori Hafied Cangara dalam penyusunan dan penyampaian pesan di mana staf Pengasuhan Santri, ketua OPPM Darussalam Gontor, dan ketua bagian OPPM Darussalam Gontor menyusun dan menyampaikan pesan yang bersifat informatif, persuasif, dan edukatif kepada khalayak (kader).

OPPM Darussalam Gontor juga melaksanakan strategi pemilihan dan

perencanaan media yang matang. Pada tahap pemilihan dan perencanaan media, staf Pengasuhan Santri dan ketua OPPM menggunakan dua saluran komunikasi yaitu komunikasi kelompok dan komunikasi antarpribadi. Komunikasi kelompok dijalankan melalui pertemuan koordinasi OPPM bulanan, pertemuan mingguan antar bagian, pertemuan mingguan dengan pembimbing dari staf Pengasuhan Santri dan ketua OPPM, serta mengadakan seminar Pelatihan Manajemen Organisasi (PMO) setiap tahunnya. Komunikasi pribadi dilakukan apabila ada hal penting yang ingin disampaikan oleh staf Pengasuhan Santri dan dijalankan dengan menggunakan media berupa kertas panggilan atau telepon Qnet yang terdapat di bagian OPPM.

Daftar Pustaka

- Aditya, W. R. (2017). Strategi Komunikasi Pemasaran, JOM FISIP Vol 4, No 1, 2017, Hal 6. JOM FISIP, 4(1).
- Cangara, H. (2017). *Perencanaan & Strategi Komunikasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Effendy. (2003). *Dimensi – Dimensi Komunikasi*.
- m Devis Pratama, Dian Sinaga, S. R. (2012). Strategi Komunikasi dalam Penyebaran Informasi di PT Chevron Pacific Indonesia. *EJurnal Mahasiswa Universitas Padjajaran*, 1(1).
- Muaripin, I. (2015). *Peran Komunikasi Pada Komunikasi Kelompok Dalam Penanaman Nilai Keimanan (Studi Deskriptif Kualitatif pada Pengasuhan Santri di Pondok Pesantren Nurul Ulum Kota Blitar Jawa Timur)*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Muniri. (2014). *Kaderisasi Organisasi, Diklat LMMT oleh BEM STKIP PGRI Tulungagung*: Presma BEM PGRI Tulungagung.
- Prabawanti, B. E. (2008). Peran Komunikasi Sebagai Pendukung Perubahan Organisasi. *Bima Ekonomi Majalah Ilmiah Fakultas Ekonomi Unpar*, 12(1), 81.
- Pratiwi, A. (2013). *Strategi Komunikasi Direktorat Penyiaran dalam Mengkomunikasikan Peraturan dan Kebijakan Proses Perizinan Penyiaran*. Universitas Indonesia.
- Rakhmat, J. (2005). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suharto, A. (2015). *Menggali Mutiara Perjuangan Gontor* (4th ed.). Le Nabas.
- Supriyanto, B. (2009). *Gary Yukl, Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: P.T Indeks.
- Syafe'i, I. (2017). PONDOK PESANTREN: Lembaga Pendidikan Pembentukan Karakter. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 8.
- Zarkasyi, A. S. (2005). *Manajemen Pesantren "Pengalaman Pondok Modern, Ponorogo"*. Trimurti Press.
- Zarkasyi, I. (2011). *Bekal Untuk Pemimpin*. Ponorogo: Trimurti Press.