NGALIMAN: *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*
ISSN: 2828-2795 (*online*).
https://ejurnal.iaipd nganjuk.ac.id/index.php/ngaliman
Vol. 5 No. 1 February, 2026, pp. 23– 33

Model Pendampingan Manajemen Kaderisasi GP Ansor dalam Mencetak Da'i Muda Moderat dan Profesional di Kabupaten Nganjuk

Sukirno[1], Mastur[2], Supeno[3], Munahar[4]
[1,2,3,4] Universitas Pangeran Diponegoro Nganjuk, Indonesia
sukirno@updn.ac.id[1], mastur@updn.ac.id[2], supeno@updn.ac.id[3], munahar@updn.ac.id[4]

Article History:
Received: November
Revised: January
Accepted: February

Keywords: *Cadre Management, GP Ansor, Young Preachers, Religious Moderation*

Abstract: *This community service program aims to develop a mentoring model for the Ansor Youth Movement (GP Ansor) cadre management in producing moderate and professional young preachers in Nganjuk Regency. The activity was carried out in December 2025 at the NU Office in Nganjuk Regency using a participatory approach based on action research. The mentoring process included needs analysis, development of a young preacher cadre curriculum, training in moderate da'wah communication, and reflective evaluation with administrators and cadres. The results of the activity showed an increase in cadres' understanding of da'wah professionalism and religious moderation, the development of a structured cadre curriculum draft, and the formation of a young preacher development structure within the organization. This model contributes to strengthening individual capacity and sustainable institutional transformation of cadre development. Integrated managerial assistance has proven effective in encouraging the emergence of young da'i who are adaptive, inclusive, and have a national perspective.*

A. Pendahuluan

Gerakan Pemuda Ansor (GP Ansor) sebagai badan otonom Nahdlatul Ulama memiliki peran strategis dalam membentuk karakter pemuda Islam yang berhaluan *Ahlussunnah wal Jama'ah* serta berkomitmen pada nilai keislaman dan kebangsaan. Dalam konteks pembangunan sumber daya manusia keagamaan, organisasi kepemudaan seperti GP Ansor menjadi ruang kaderisasi yang tidak hanya mentransmisikan nilai ideologis, tetapi juga membentuk kompetensi kepemimpinan dan kapasitas sosial kader. Literatur tentang kaderisasi organisasi menyebutkan bahwa proses kaderisasi yang efektif harus memadukan aspek ideologis, intelektual, dan manajerial agar menghasilkan kader yang adaptif terhadap perubahan sosial (Hidayat, 2019; Suyitno, 2020). Dengan demikian, penguatan manajemen kaderisasi menjadi kebutuhan mendesak bagi organisasi pemuda Islam dalam menghadapi tantangan zaman.

Copyright © 2026. The Author(s).
NGALIMAN: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat is licensed under a Creative Commons Attribution–NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0)

Berdasarkan hasil observasi dan dialog partisipatif bersama pengurus GP Ansor Kabupaten Nganjuk, diketahui bahwa sistem kaderisasi telah berjalan melalui mekanisme formal seperti Pendidikan dan Latihan Dasar (Diklatsar) dan Pelatihan Kepemimpinan Dasar (PKD). Namun, proses tersebut masih berfokus pada penguatan ideologi organisasi dan loyalitas struktural, sementara pengembangan kompetensi spesifik sebagai da'i muda seperti teknik komunikasi publik, literasi digital dakwah, manajemen kegiatan keagamaan, dan pemahaman isu-isu kontemporer belum terintegrasi secara sistematis. Beberapa kader menyampaikan bahwa mereka sering diminta mengisi kegiatan keagamaan di tingkat desa, tetapi belum memperoleh pendampingan intensif dalam penyusunan materi dakwah yang kontekstual dan moderat.

Kondisi tersebut relevan dengan temuan sejumlah penelitian yang menunjukkan bahwa banyak organisasi kepemudaan Islam menghadapi tantangan dalam mentransformasikan kaderisasi dari pola tradisional menuju model berbasis manajemen modern dan evaluatif (Rohman, 2021). Manajemen kaderisasi yang efektif menurut teori manajemen organisasi mencakup perencanaan program, pelaksanaan berbasis kurikulum, monitoring berkelanjutan, serta evaluasi terukur (Terry, 2018). Tanpa sistem manajemen yang terstruktur, kaderisasi cenderung bersifat sporadis dan bergantung pada figur tertentu, sehingga kualitas output kader menjadi tidak merata.

Di sisi lain, urgensi mencetak da'i muda yang moderat dan profesional semakin menguat dalam konteks sosial keagamaan Indonesia. Moderasi beragama dipahami sebagai sikap keberagamaan yang menekankan keseimbangan (*tawasuth*), toleransi (*tasamuh*), keadilan (*ta'adul*), dan proporsionalitas (*tawazun*) dalam kehidupan berbangsa (Kementerian Agama RI, 2019). Kajian tentang moderasi beragama menunjukkan bahwa peran aktor muda sangat strategis dalam membangun narasi Islam yang inklusif, terutama di ruang digital yang rentan terhadap penyebaran paham ekstrem (Azra, 2020). Oleh karena itu, penguatan kapasitas da'i muda tidak hanya menyangkut aspek retorika dakwah, tetapi juga internalisasi nilai moderasi dan kemampuan membaca dinamika sosial secara kritis.

Hasil wawancara dengan pengurus GP Ansor Nganjuk juga menunjukkan adanya kekhawatiran terhadap meningkatnya pengaruh ceramah keagamaan yang cenderung provokatif di media sosial. Beberapa kader aktif menggunakan platform digital untuk berdakwah, namun belum seluruhnya memiliki panduan metodologis yang sistematis dalam menyampaikan pesan keagamaan yang sejuk dan profesional. Literatur tentang komunikasi dakwah menegaskan bahwa profesionalisme da'i mencakup kompetensi keilmuan, etika komunikasi, kemampuan adaptasi media, serta integritas personal (Arifin, 2017). Dengan demikian, kaderisasi yang tidak disertai pendampingan metodologis berisiko menghasilkan da'i yang memiliki semangat tinggi tetapi kurang terarah secara substansi dan strategi komunikasi.

Pemilihan GP Ansor Kabupaten Nganjuk sebagai subjek pengabdian didasarkan pada potensi kelembagaan dan komitmen organisasi dalam menjaga tradisi Islam moderat. Secara kualitatif, pengurus menyatakan keterbukaan terhadap inovasi sistem

kaderisasi yang lebih terstruktur dan berkelanjutan. Kondisi ini menjadi peluang strategis untuk menerapkan model pendampingan manajemen kaderisasi berbasis partisipatif. Pendekatan pendampingan dalam pengabdian masyarakat menekankan proses kolaboratif antara akademisi dan komunitas dalam merancang solusi berbasis kebutuhan riil (Suharto, 2021). Oleh karena itu, kegiatan PKM ini tidak hanya bersifat pelatihan sesaat, tetapi diarahkan pada penyusunan model kaderisasi yang aplikatif dan dapat direplikasi.

Fokus pengabdian ini adalah pengembangan model pendampingan manajemen kaderisasi yang mengintegrasikan penguatan nilai moderasi beragama, peningkatan kompetensi dakwah profesional, serta sistem evaluasi kader yang berkelanjutan. Pendampingan dilakukan melalui forum diskusi terarah, workshop penyusunan kurikulum kaderisasi da'i muda, pelatihan komunikasi dakwah moderat, serta refleksi evaluatif bersama pengurus. Model ini diharapkan mampu menjawab kebutuhan organisasi dalam mencetak da'i muda yang tidak hanya loyal terhadap nilai Aswaja, tetapi juga profesional dalam menyampaikan pesan keagamaan di tengah masyarakat plural.

Perubahan sosial yang diharapkan dari kegiatan ini adalah terbangunnya budaya kaderisasi yang sistematis, terukur, dan berorientasi pada kualitas output. Dalam jangka panjang, model ini diharapkan dapat memperkuat posisi GP Ansor sebagai laboratorium kader moderat di tingkat lokal, serta berkontribusi pada penguatan ekosistem dakwah yang inklusif di Kabupaten Nganjuk. Dengan demikian, pengabdian ini tidak hanya berorientasi pada peningkatan kapasitas individu kader, tetapi juga pada transformasi kelembagaan yang berkelanjutan.

B. Metode

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan pendampingan partisipatif berbasis pengorganisasian komunitas *(community organizing)*. Pendekatan ini menekankan keterlibatan aktif komunitas dampingan dalam setiap tahapan program, mulai dari identifikasi masalah, perencanaan aksi, pelaksanaan, hingga evaluasi bersama. Secara konseptual, pengorganisasian komunitas merupakan proses pemberdayaan yang bertujuan meningkatkan kapasitas kelompok agar mampu mengidentifikasi kebutuhan, merumuskan solusi, dan mengelola perubahan secara mandiri (Suharto 2021). Pendekatan ini dipilih karena karakter organisasi GP Ansor sebagai organisasi kader berbasis struktur kolektif membutuhkan model intervensi yang tidak top-down, melainkan kolaboratif dan partisipatif.

Subjek pengabdian dalam kegiatan ini adalah pengurus dan kader aktif Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Nganjuk, khususnya bidang kaderisasi dan dakwah. Secara kualitatif, subjek dampingan terdiri dari pengurus cabang, perwakilan pimpinan anak cabang (PAC), serta kader muda yang telah mengikuti pelatihan dasar organisasi. Kegiatan pengabdian dilaksanakan di sekretariat GP Ansor Kabupaten Nganjuk dan beberapa lokasi kegiatan pelatihan yang disepakati bersama. Pemilihan subjek dan lokasi didasarkan pada pertimbangan kebutuhan riil organisasi terhadap penguatan sistem manajemen kaderisasi serta kesiapan struktural dalam mendukung proses

pendampingan.

Dalam proses perencanaan aksi, tim pengabdian menerapkan prinsip *participatory rural appraisal* (PRA) dan *focus group discussion* (FGD) sebagai instrumen awal untuk menggali kebutuhan, memetakan potensi, serta mengidentifikasi permasalahan kaderisasi secara kolektif. Chambers (1994) menjelaskan bahwa pendekatan partisipatif memungkinkan komunitas menjadi subjek pembangunan, bukan sekedar objek intervensi. Oleh karena itu, pengurus GP Ansor dilibatkan secara aktif dalam merumuskan desain program pendampingan, termasuk penyusunan agenda pelatihan, penentuan materi prioritas, serta mekanisme evaluasi kaderisasi. Keterlibatan ini bertujuan agar model yang dihasilkan sesuai dengan kultur organisasi dan berkelanjutan setelah program PKM selesai.

Strategi riset yang digunakan dalam kegiatan ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif berbasis aksi *(action research). Action research* dipilih karena memungkinkan proses refleksi dan perbaikan berkelanjutan selama kegiatan berlangsung (Kemmis dan McTaggart 2014). Dalam konteks pengabdian, metode ini relevan untuk mendorong perubahan praktik kaderisasi melalui siklus perencanaan, tindakan, observasi, dan refleksi bersama. Data dikumpulkan melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam dengan pengurus dan kader, serta dokumentasi kegiatan organisasi. Analisis dilakukan secara tematik untuk mengidentifikasi pola kebutuhan dan peluang penguatan manajemen kaderisasi.

Secara manajerial, model pendampingan ini juga mengacu pada prinsip dasar manajemen yang meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan evaluasi (*controlling*) sebagaimana dikemukakan oleh Terry (2018). Prinsip tersebut diadaptasi dalam konteks kaderisasi GP Ansor, sehingga proses pendampingan tidak hanya berorientasi pada pelatihan sesaat, tetapi juga pada pembentukan sistem kaderisasi yang terstruktur dan terukur.

Tahapan kegiatan pengabdian dimulai dari tahap analisis kebutuhan *(need assessment)* melalui observasi awal dan FGD bersama pengurus. Tahap ini bertujuan mengidentifikasi kesenjangan antara praktik kaderisasi yang berjalan dengan kebutuhan ideal dalam mencetak da'i muda moderat dan profesional. Selanjutnya dilakukan tahap perencanaan program bersama, yang meliputi penyusunan kurikulum pendampingan, penentuan materi pelatihan (moderasi beragama, komunikasi dakwah profesional, manajemen kegiatan dakwah), serta penyepakatan indikator keberhasilan program.

Tahap berikutnya adalah pelaksanaan pendampingan, yang diwujudkan dalam bentuk workshop manajemen kaderisasi, pelatihan komunikasi dakwah moderat, simulasi praktik dakwah, serta klinik penyusunan materi ceramah kontekstual. Dalam tahap ini, kader tidak hanya menerima materi, tetapi juga melakukan praktik langsung dan memperoleh umpan balik dari tim pendamping dan sesama peserta. Pendekatan ini sejalan dengan teori pembelajaran partisipatif yang menekankan pengalaman langsung sebagai sarana transformasi kapasitas (Freire 2005).

Setelah pelaksanaan, dilakukan tahap monitoring dan evaluasi reflektif bersama

pengurus dan kader. Evaluasi dilakukan melalui diskusi kelompok dan penilaian kualitatif terhadap perubahan pemahaman, keterampilan komunikasi, serta kesiapan kader dalam menjalankan dakwah moderat. Tahap akhir adalah perumusan model kaderisasi terstruktur, yaitu penyusunan rekomendasi sistem manajemen kaderisasi yang mencakup kurikulum, mekanisme pendampingan berkelanjutan, serta instrumen evaluasi internal organisasi.

Melalui metode ini, pengabdian tidak hanya menghasilkan peningkatan kapasitas individu kader, tetapi juga mendorong transformasi sistem kaderisasi organisasi secara kolektif. Model pendampingan yang dihasilkan diharapkan dapat direplikasi pada tingkat pimpinan anak cabang dan ranting, sehingga memperluas dampak penguatan kaderisasi GP Ansor di Kabupaten Nganjuk secara berkelanjutan.

C. Hasil

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) dengan tema model pendampingan manajemen kaderisasi GP Ansor dilaksanakan pada bulan Desember 2025 bertempat di Kantor NU Kabupaten Nganjuk. Pelaksanaan kegiatan berlangsung secara bertahap melalui forum diskusi, pelatihan intensif, serta pendampingan praktik dakwah yang melibatkan pengurus cabang, perwakilan pimpinan anak cabang (PAC), dan kader muda aktif. Sejak awal kegiatan, dinamika partisipasi kader menunjukkan antusiasme yang tinggi, terutama ketika sesi diskusi kebutuhan kaderisasi dibuka secara partisipatif. Para peserta secara terbuka menyampaikan pengalaman, kendala, dan harapan mereka terhadap sistem kaderisasi yang lebih terstruktur dan relevan dengan tantangan dakwah kontemporer.

Pada tahap awal pendampingan, dilakukan pemetaan masalah kaderisasi melalui Focus Group Discussion (FGD). Dari proses ini teridentifikasi beberapa persoalan utama, antara lain belum adanya kurikulum kaderisasi da'i muda yang terdokumentasi secara sistematis, belum tersusunnya standar kompetensi da'i internal organisasi, serta belum adanya mekanisme evaluasi berkala terhadap praktik dakwah kader. Diskusi ini menjadi titik awal terbentuknya kesadaran kolektif bahwa kaderisasi tidak cukup hanya bersifat seremonial atau berbasis kegiatan rutin, tetapi membutuhkan manajemen yang terencana dan berkelanjutan.

Tahap berikutnya berupa workshop manajemen kaderisasi yang berfokus pada penyusunan kerangka kurikulum da'i muda moderat dan profesional. Dalam sesi ini, peserta dibagi ke dalam kelompok kerja untuk merumuskan komponen inti kaderisasi, meliputi penguatan ideologi Aswaja, moderasi beragama, teknik komunikasi publik, literasi digital dakwah, serta manajemen kegiatan keagamaan. Hasil dari sesi ini adalah tersusunnya draft kurikulum kaderisasi da'i muda GP Ansor Nganjuk yang mencakup tujuan pembelajaran, materi inti, metode pelatihan, dan indikator evaluasi. Penyusunan ini menjadi salah satu bentuk aksi teknis konkret dalam menjawab persoalan sistem kaderisasi yang sebelumnya belum terdokumentasi secara terstruktur.

Selain penyusunan kurikulum, kegiatan dilanjutkan dengan pelatihan komunikasi dakwah moderat dan simulasi praktik ceramah. Dalam sesi ini, kader diminta menyusun

materi dakwah berbasis isu aktual di masyarakat, kemudian mempresentasikannya di hadapan peserta lain untuk mendapatkan umpan balik. Dinamika yang muncul menunjukkan adanya peningkatan kepercayaan diri kader dalam menyampaikan materi secara sistematis dan argumentatif. Pendampingan juga menekankan pentingnya penggunaan bahasa yang inklusif, argumentasi yang berbasis dalil yang proporsional, serta kemampuan merespons perbedaan pandangan secara bijak. Perubahan perilaku mulai terlihat dari cara kader menyusun narasi dakwah yang lebih terstruktur dan menghindari diksi yang berpotensi eksklusif.

Dalam proses pendampingan, muncul pula inisiatif dari beberapa kader untuk membentuk tim kecil penggerak dakwah moderat di tingkat PAC. Inisiatif ini menunjukkan lahirnya embrio kepemimpinan lokal (*local leader*) yang siap mengawal implementasi kurikulum kaderisasi secara berkelanjutan. Pengurus cabang kemudian merespons dengan menetapkan koordinator bidang pengembangan da'i muda sebagai pranata baru dalam struktur internal. Pembentukan peran ini menjadi indikator adanya perubahan kelembagaan sebagai hasil dari proses pengabdian, di mana organisasi mulai mengintegrasikan model pendampingan ke dalam sistem kerja struktural.

Perubahan sosial yang tampak selama kegiatan tidak hanya pada aspek teknis, tetapi juga pada kesadaran kolektif kader mengenai pentingnya profesionalisme dakwah. Jika sebelumnya dakwah lebih dipahami sebagai tugas spontan berbasis permintaan masyarakat, setelah pendampingan kader mulai memandang dakwah sebagai amanah yang membutuhkan persiapan materi, manajemen waktu, serta tanggung jawab etis dalam penyampaian pesan keagamaan. Kesadaran baru ini memperlihatkan pergeseran paradigma dari pola dakwah tradisional menuju dakwah yang terencana dan berbasis kompetensi.

Selain itu, terjadi penguatan komitmen terhadap nilai moderasi beragama. Dalam sesi refleksi akhir, peserta menyampaikan bahwa mereka semakin memahami pentingnya menjaga keseimbangan antara loyalitas ideologis organisasi dengan keterbukaan terhadap keberagaman sosial. Diskusi-diskusi yang berkembang menunjukkan meningkatnya kemampuan kader dalam mengidentifikasi isu-isu sensitif di masyarakat serta merumuskan pendekatan dakwah yang solutif dan tidak konfrontatif. Transformasi ini menjadi fondasi penting dalam mencetak da'i muda yang mampu menjadi agen harmoni sosial di tingkat lokal.

Secara keseluruhan, hasil kegiatan PKM ini menunjukkan bahwa model pendampingan manajemen kaderisasi mampu mendorong perubahan pada tiga level sekaligus, yaitu level individu (peningkatan kompetensi dan kepercayaan diri kader), level kelembagaan (tersusunnya kurikulum dan terbentuknya pranata pengembangan da'i muda), serta level sosial (munculnya kesadaran kolektif akan pentingnya moderasi dan profesionalisme dakwah). Meskipun perubahan yang terjadi masih berada pada tahap awal, dinamika partisipasi dan komitmen pengurus menunjukkan potensi keberlanjutan program dalam jangka panjang.

Dengan demikian, kegiatan pendampingan yang dilaksanakan di Kantor NU Kabupaten Nganjuk pada Desember 2025 tidak hanya menghasilkan produk

administratif berupa kurikulum kaderisasi, tetapi juga memicu transformasi budaya organisasi menuju sistem kaderisasi yang lebih terstruktur, reflektif, dan berorientasi pada kualitas da'i muda moderat dan profesional.

D. Diskusi

Hasil pengabdian menunjukkan bahwa persoalan utama kaderisasi di GP Ansor Kabupaten Nganjuk bukan terletak pada lemahnya komitmen ideologis kader, melainkan pada belum terbangunnya sistem manajemen kaderisasi yang terstruktur dan berkelanjutan. Temuan ini menguatkan teori manajemen organisasi yang menekankan bahwa keberhasilan suatu program tidak hanya ditentukan oleh visi dan nilai, tetapi juga oleh sistem perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi yang jelas (Terry 2018). Sebelum pendampingan, kaderisasi berjalan secara normatif melalui pelatihan formal, namun belum memiliki kurikulum terdokumentasi dan standar kompetensi da'i muda. Setelah proses pendampingan, lahir struktur kurikulum dan pranata pengembangan da'i muda, yang menunjukkan pergeseran dari pola kaderisasi berbasis tradisi menuju pola berbasis manajerial.

Dinamika partisipasi kader selama proses pendampingan juga memperlihatkan relevansi pendekatan pemberdayaan partisipatif. Teori pemberdayaan menyatakan bahwa perubahan sosial yang berkelanjutan hanya terjadi ketika komunitas dilibatkan secara aktif dalam proses identifikasi masalah dan perumusan solusi (Suharto 2021). Dalam kegiatan ini, pengurus dan kader tidak hanya menjadi peserta pelatihan, tetapi juga perumus kurikulum dan sistem evaluasi kaderisasi. Keterlibatan ini memunculkan rasa memiliki (*sense of ownership*) terhadap model yang dibangun, sehingga perubahan yang terjadi bukan hasil intervensi eksternal semata, melainkan kesepakatan kolektif organisasi.

Temuan penting lainnya adalah munculnya kesadaran baru mengenai profesionalisme dakwah. Sebelum pendampingan, dakwah dipahami lebih sebagai aktivitas spontan berbasis kebutuhan masyarakat. Namun setelah proses pelatihan dan refleksi, kader mulai memahami dakwah sebagai praktik sosial yang memerlukan kompetensi komunikasi, kesiapan materi, dan tanggung jawab etis. Hal ini sejalan dengan teori komunikasi dakwah yang menekankan bahwa efektivitas pesan keagamaan sangat dipengaruhi oleh kredibilitas komunikator, struktur pesan, serta sensitivitas terhadap konteks sosial (Arifin 2017). Perubahan cara pandang ini menunjukkan adanya transformasi pada level kognitif dan afektif kader.

Dari perspektif moderasi beragama, pengabdian ini juga memperlihatkan bahwa internalisasi nilai *tawasuth*, *tasamuh*, *tawazun*, dan *ta'adul* menjadi lebih operasional ketika diterjemahkan dalam praktik komunikasi dakwah. Literatur tentang moderasi beragama menegaskan bahwa moderasi bukan sekedar konsep normatif, tetapi harus diwujudkan dalam sikap, narasi, dan tindakan sosial (Kementerian Agama RI 2019; Azra 2020). Dalam konteks ini, pendampingan berhasil menggeser pemahaman moderasi dari sekedar slogan organisasi menjadi prinsip praktis dalam penyusunan materi dan penyampaian ceramah. Dengan demikian, terjadi integrasi antara nilai ideologis dan keterampilan teknis dakwah.

Proses terbentuknya koordinator pengembangan da'i muda sebagai pranata baru dalam struktur GP Ansor Nganjuk juga dapat dibaca melalui teori institusionalisasi perubahan. Institusionalisasi terjadi ketika gagasan baru dilembagakan ke dalam struktur formal sehingga memiliki legitimasi dan keberlanjutan (Scott 2014). Pembentukan peran struktural ini menunjukkan bahwa hasil pengabdian tidak berhenti pada peningkatan kapasitas individu, tetapi bergerak menuju perubahan kelembagaan. Ini menjadi indikator penting bahwa pengabdian telah menghasilkan dampak pada level organisasi.

Secara teoritis, proses pendampingan ini memperlihatkan bahwa model kaderisasi efektif dalam organisasi kepemudaan Islam harus mengintegrasikan tiga dimensi utama: dimensi ideologis (penguatan nilai Aswaja dan moderasi), dimensi kompetensi (keterampilan komunikasi dan manajemen dakwah), serta dimensi struktural (sistem dan pranata organisasi). Integrasi ketiga dimensi tersebut menjadi temuan konseptual dari pengabdian ini. Tanpa dimensi struktural, kaderisasi akan bersifat sporadis; tanpa dimensi kompetensi, dakwah tidak profesional; dan tanpa dimensi ideologis, organisasi kehilangan arah nilai.

Lebih jauh, perubahan sosial yang terjadi dapat dipahami sebagai transformasi bertahap dari kesadaran individual menuju kesadaran kolektif. Paulo Freire (2005) menyebut proses ini sebagai conscientization, yakni tumbuhnya kesadaran kritis melalui dialog dan refleksi bersama. Dalam kegiatan pendampingan, dialog partisipatif dan refleksi bersama memunculkan kesadaran kader akan pentingnya sistem kaderisasi yang terencana. Kesadaran ini kemudian diwujudkan dalam tindakan kolektif berupa penyusunan kurikulum dan pembentukan pranata baru. Dengan demikian, proses pengabdian tidak hanya menghasilkan output teknis, tetapi juga transformasi kesadaran organisasi.

Diskusi ini menunjukkan bahwa model pendampingan manajemen kaderisasi bukan sekedar strategi teknis, melainkan pendekatan transformasional yang menyentuh aspek nilai, kapasitas, dan struktur organisasi sekaligus. Temuan ini memperkaya literatur tentang pengembangan organisasi kepemudaan Islam, khususnya dalam konteks penguatan moderasi beragama berbasis kaderisasi. Model yang dikembangkan di GP Ansor Nganjuk menunjukkan bahwa penguatan moderasi tidak cukup dilakukan melalui wacana, tetapi harus dilembagakan melalui sistem kaderisasi yang terencana dan partisipatif.

Dengan demikian, secara teoritik, pengabdian ini menegaskan bahwa keberhasilan kaderisasi dalam mencetak da'i muda moderat dan profesional bergantung pada sinergi antara pemberdayaan partisipatif, manajemen organisasi modern, dan internalisasi nilai moderasi beragama. Integrasi ketiganya menjadi kontribusi konseptual dari kegiatan pengabdian ini sekaligus membuka ruang pengembangan model serupa pada organisasi kepemudaan Islam lainnya.

E. Kesimpulan

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) berupa pendampingan manajemen kaderisasi GP Ansor di Kabupaten Nganjuk yang dilaksanakan pada Desember 2025 di Kantor NU Kabupaten Nganjuk menunjukkan bahwa penguatan sistem kaderisasi merupakan kebutuhan mendesak dalam mencetak da'i muda yang moderat dan profesional. Permasalahan utama yang dihadapi bukan terletak pada lemahnya komitmen ideologis kader, melainkan pada belum terbangunnya sistem kaderisasi yang terstruktur, terdokumentasi, dan berorientasi pada standar kompetensi yang jelas. Melalui pendekatan partisipatif, kegiatan ini berhasil memfasilitasi lahirnya kesadaran kolektif organisasi terhadap pentingnya manajemen kaderisasi berbasis perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang sistematis.

Hasil pendampingan menunjukkan adanya perubahan pada tiga level sekaligus. Pada level individu, terjadi peningkatan pemahaman kader mengenai profesionalisme dakwah, penguatan nilai moderasi beragama, serta peningkatan kepercayaan diri dalam praktik komunikasi publik. Pada level kelembagaan, tersusunnya draft kurikulum kaderisasi da'i muda dan terbentuknya koordinator pengembangan da'i muda sebagai pranata baru menjadi indikator konkret terjadinya institusionalisasi perubahan. Sementara pada level sosial-organisasional, tumbuh kesadaran bersama bahwa dakwah harus dijalankan secara terencana, kontekstual, dan adaptif terhadap dinamika masyarakat.

Model pendampingan yang dikembangkan dalam kegiatan ini menegaskan bahwa kaderisasi efektif dalam organisasi kepemudaan Islam harus mengintegrasikan dimensi ideologis, kompetensi profesional, dan sistem manajemen organisasi secara simultan. Tanpa integrasi tersebut, proses kaderisasi cenderung bersifat sporadis dan kurang berkelanjutan. Oleh karena itu, model ini tidak hanya relevan bagi GP Ansor Kabupaten Nganjuk, tetapi juga berpotensi direplikasi pada struktur organisasi sejenis dalam rangka memperkuat ekosistem dakwah moderat di tingkat lokal.

Secara keseluruhan, pengabdian ini berkontribusi pada transformasi budaya organisasi menuju sistem kaderisasi yang lebih reflektif, terukur, dan berorientasi kualitas. Keberlanjutan program sangat bergantung pada komitmen internal organisasi untuk mengimplementasikan kurikulum yang telah disusun serta melakukan evaluasi berkala terhadap perkembangan kader. Dengan demikian, tujuan mencetak da'i muda moderat dan profesional tidak berhenti sebagai wacana, tetapi menjadi agenda strategis yang terlembagakan dalam sistem kaderisasi GP Ansor Kabupaten Nganjuk.

F. Acknowledgements

Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Pimpinan Cabang Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Nganjuk beserta seluruh jajaran pengurus dan kader yang telah menerima, mendukung, serta berpartisipasi aktif dalam seluruh rangkaian kegiatan pendampingan manajemen kaderisasi yang dilaksanakan pada bulan Desember 2025 di Kantor NU Kabupaten Nganjuk. Keterbukaan, komitmen, dan semangat kolaboratif yang ditunjukkan selama proses perencanaan, pelaksanaan,

hingga evaluasi kegiatan menjadi faktor utama keberhasilan program ini.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama (PCNU) Kabupaten Nganjuk yang telah memberikan izin penggunaan fasilitas serta dukungan moral dan kelembagaan selama kegiatan berlangsung. Dukungan tersebut sangat membantu dalam menciptakan suasana diskusi dan pelatihan yang kondusif serta memperkuat legitimasi program pendampingan di lingkungan organisasi.

Penulis juga mengapresiasi kontribusi para narasumber, fasilitator, dan tim pendamping yang telah berbagi pengetahuan, pengalaman, serta pendampingan teknis dalam penyusunan kurikulum kaderisasi dan pelatihan komunikasi dakwah moderat. Dedikasi dan profesionalisme tim menjadi bagian penting dalam mendorong terjadinya perubahan kapasitas kader dan penguatan sistem organisasi.

Selanjutnya, penghargaan disampaikan kepada institusi perguruan tinggi/lembaga asal penulis yang telah memberikan dukungan akademik dan administratif dalam pelaksanaan program Pengabdian kepada Masyarakat ini. Dukungan tersebut memungkinkan terlaksananya kegiatan secara sistematis dan sesuai dengan standar akademik.

Akhirnya, penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah berkontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam menyukseskan program pendampingan ini. Semoga kolaborasi yang telah terjalin dapat terus berlanjut dalam upaya penguatan kaderisasi dan pengembangan da'i muda moderat dan profesional di Kabupaten Nganjuk.

Referensi

Amin, Samsul Munir. *Ilmu Dakwah*. Jakarta: Amzah, 2013.

Arifin, Anwar. *Dakwah Kontemporer: Sebuah Studi Komunikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2017.

Aziz, Moh. Ali. *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Kencana, 2015.

Azra, Azyumardi. *Moderasi Islam di Indonesia: Dari Ajaran ke Praktik*. Jakarta: Kencana, 2020.

Chambers, Robert. "Participatory Rural Appraisal (PRA): Analysis of Experience." *World Development* 22, no. 9 (1994): 1253–1268.

Creswell, John W., and J. David Creswell. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 5th ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2018.

Daft, Richard L. *Management*. 14th ed. Boston: Cengage Learning, 2020.

Denzin, Norman K., and Yvonna S. Lincoln, eds. *The Sage Handbook of Qualitative Research*. 5th ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2018.

Freire, Paulo. *Pedagogy of the Oppressed*. 30th Anniversary ed. New York: Continuum, 2005.

Greenleaf, Robert K. *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. New York: Paulist Press, 2002.

Hidayat, Komaruddin. "Kaderisasi dan Transformasi Organisasi Islam." *Jurnal Sosial Keagamaan* 14, no. 2 (2019): 115–130.

Kemmis, Stephen, and Robin McTaggart. *The Action Research Planner: Doing Critical Participatory Action Research*. Singapore: Springer, 2014.

Kotter, John P. *Leading Change*. Boston: Harvard Business School Press, 2012.

Kementerian Agama Republik Indonesia. *Moderasi Beragama*. Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, 2019.

Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018.

Northouse, Peter G. *Leadership: Theory and Practice*. 8th ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2019.

Rohman, Fathur. "Manajemen Kaderisasi Organisasi Kepemudaan Islam dalam Perspektif Pengembangan SDM." *Jurnal Manajemen Dakwah* 6, no. 1 (2021): 45–60.

Scott, W. Richard. *Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities*. 4th ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2014.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2022.

Suharto, Edi. *Metodologi Pengabdian kepada Masyarakat*. Bandung: Refika Aditama, 2021.

Suyitno. "Penguatan Kaderisasi Organisasi Berbasis Nilai dan Kompetensi." *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam* 5, no. 2 (2020): 89–104.

Terry, George R. *Principles of Management*. Homewood, IL: Irwin, 2018.

Tilaar, H. A. R. *Kekuasaan dan Pendidikan: Manajemen Pendidikan Nasional dalam Pusaran Kekuasaan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

Zubaedi. *Pengembangan Masyarakat: Wacana dan Praktik*. Jakarta: Kencana, 2016.