

Pendampingan Penguatan Kapasitas Kader PMII dalam Membangun Kepemimpinan Berbasis Nilai-Nilai Ahlussunnah wal Jama'ah di Kabupaten Ponorogo

Syamsul Wathoni ¹

¹ Intitut Agama Islam Sunan Giri Ponorogo, tonyahmed1124@gmail.com

Number telp:

Abstract

The leadership capacity of student organizations plays a strategic role in fostering adaptive, collaborative, and value-based organizational governance. However, the cadre development process in the Indonesian Islamic Student Movement (Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia/PMII) still faces challenges related to leadership competencies, organizational management, literacy culture, and the practical implementation of Ahlussunnah wal Jama'ah (Aswaja) values. This community service program aimed to strengthen the leadership capacity of the Executive Board of PMII Ponorogo Regency through participatory mentoring based on Aswaja values. The program employed a participatory mentoring approach consisting of needs assessment, workshops, organizational mentoring, monitoring, and evaluation. Data were collected through observation, interviews, Focus Group Discussions (FGDs), and reflective evaluation during the implementation process. The results indicate that the mentoring program enhanced participants' understanding of Aswaja-based leadership principles, strengthened organizational management skills, improved collaboration and communication among cadres, and encouraged the development of literacy through structured work program planning. The mentoring process also promoted the internalization of the values of tawassuth, tasamuh, tawazun, and i'tidal in organizational leadership practices. The main contribution of this program is the development of an Aswaja-based participatory leadership mentoring model that integrates value internalization, leadership development, organizational governance, literacy strengthening, and community service planning. This model can serve as a practical reference for strengthening cadre development in student organizations with similar characteristics and may be adapted to broader organizational empowerment contexts.

Keywords

Leadership Mentoring; Ahlussunnah Wal Jama'ah; PMII; Participatory Mentoring; Student Organization.

Corresponding Author

First name Last name

Affiliation, Country; e-mail@e-mail.com

1. INTRODUCTION

Perubahan sosial yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi digital, globalisasi, dan transformasi masyarakat menuntut hadirnya sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga kapasitas kepemimpinan, integritas moral, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Perguruan tinggi memiliki tanggung jawab



strategis dalam menyiapkan generasi muda yang mampu menjadi pemimpin masa depan melalui berbagai aktivitas akademik maupun organisasi kemahasiswaan. Organisasi kemahasiswaan tidak hanya berfungsi sebagai wadah pengembangan minat dan bakat, tetapi juga sebagai laboratorium kepemimpinan yang membentuk karakter, kemampuan berpikir kritis, keterampilan komunikasi, dan kepedulian sosial mahasiswa (Northouse, 2022).

Salah satu organisasi kemahasiswaan yang memiliki tradisi kaderisasi kuat di Indonesia adalah Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII). Sejak berdiri pada tahun 1960, PMII menjadikan kaderisasi sebagai inti gerakan organisasi dalam membentuk insan akademis, pencipta, pengabdian, serta kader umat dan bangsa yang berlandaskan nilai-nilai Islam Ahlussunnah wal Jama'ah (Aswaja). Nilai-nilai tersebut kemudian dirumuskan dalam Nilai Dasar Pergerakan (NDP) sebagai landasan berpikir, bersikap, dan bertindak bagi seluruh kader PMII. Oleh karena itu, kaderisasi PMII tidak hanya bertujuan menghasilkan pemimpin organisasi, tetapi juga melahirkan kader yang memiliki komitmen terhadap pengembangan masyarakat, keadilan sosial, demokrasi, serta penguatan nilai-nilai kebangsaan (Pengurus Besar PMII, 2021).

Dalam perspektif PMII, nilai-nilai Ahlussunnah wal Jama'ah (Aswaja) dipahami bukan hanya sebagai ajaran teologis, tetapi sebagai manhaj al-fikr (metode berpikir) dan manhaj al-harakah (metode bergerak) yang menjadi pedoman dalam kehidupan organisasi maupun pengabdian kepada masyarakat. Prinsip tawassuth (moderat), tasamuh (toleran), tawazun (seimbang), dan i'tidal (adil) merupakan karakter utama kepemimpinan yang diharapkan mampu menjawab berbagai persoalan masyarakat secara bijaksana, inklusif, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama (Siradj, 2015). Oleh karena itu, penguatan kapasitas kepemimpinan kader tidak dapat dipisahkan dari proses internalisasi nilai-nilai Aswaja sebagai identitas sekaligus karakter dasar organisasi.

Namun demikian, dinamika perkembangan zaman menghadirkan tantangan baru bagi organisasi kader. Era digital telah mengubah pola komunikasi, pola belajar, dan pola kepemimpinan generasi muda. Di sisi lain, berbagai organisasi mahasiswa juga menghadapi persoalan berupa menurunnya budaya literasi, lemahnya kemampuan manajemen organisasi, rendahnya kemampuan menyusun program pemberdayaan masyarakat, serta terbatasnya pemanfaatan teknologi digital dalam mendukung tata kelola organisasi. Kondisi tersebut menuntut adanya model kaderisasi yang tidak berhenti pada pelatihan formal, tetapi dilanjutkan dengan proses pendampingan yang mampu meningkatkan kapasitas kader secara berkelanjutan (Yukl, 2020).

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kaderisasi PMII berperan penting dalam membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa. Penelitian Ulya et al. (2021) menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai Aswaja mampu membangun sikap moderasi beragama dan memperkuat karakter kader PMII. Penelitian lainnya menjelaskan bahwa proses kaderisasi berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi sosial, kemampuan komunikasi, serta komitmen organisasi mahasiswa Islam. Sementara itu, penelitian mengenai kepemimpinan transformasional juga menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi sangat

dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam membangun visi, mengembangkan kolaborasi, dan memberdayakan anggotanya (Northouse, 2022). Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kaderisasi merupakan dua aspek yang saling berkaitan dalam membangun organisasi yang adaptif.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada aspek ideologi organisasi, proses kaderisasi formal, maupun internalisasi nilai Aswaja. Penelitian maupun kegiatan pengabdian yang mengembangkan model pendampingan kepemimpinan berbasis nilai-nilai Aswaja secara berkelanjutan masih relatif terbatas, khususnya pada organisasi PMII di tingkat cabang. Selain itu, belum banyak kajian yang mengintegrasikan penguatan kepemimpinan, peningkatan kapasitas organisasi, dan implementasi pengabdian kepada masyarakat dalam satu model pendampingan yang komprehensif. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan (research gap) sekaligus peluang untuk mengembangkan model pengabdian yang lebih aplikatif dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil observasi awal dan diskusi dengan pengurus PMII Kabupaten Ponorogo, diperoleh informasi bahwa masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi kader dalam menjalankan fungsi organisasi. Permasalahan tersebut meliputi belum meratanya kapasitas kepemimpinan antar kader, terbatasnya kemampuan manajemen organisasi, rendahnya budaya literasi ilmiah, kurangnya pengalaman dalam menyusun program pengabdian kepada masyarakat, serta belum optimalnya pemanfaatan media digital sebagai sarana komunikasi organisasi. Apabila kondisi tersebut tidak mendapatkan pendampingan secara sistematis, maka proses kaderisasi berpotensi belum mampu menghasilkan kader yang siap menjadi pemimpin organisasi maupun agen perubahan sosial di masyarakat.

Pendekatan pendampingan (mentoring) merupakan salah satu strategi pemberdayaan yang efektif karena menempatkan peserta sebagai subjek pembelajaran melalui proses belajar partisipatif, reflektif, dan berkelanjutan. Pendampingan tidak hanya berorientasi pada transfer pengetahuan, tetapi juga membangun kemampuan peserta dalam mengidentifikasi masalah, merumuskan solusi, mengelola organisasi, serta mengimplementasikan program secara mandiri (Ife, 2013; Suharto, 2017). Oleh karena itu, pendekatan ini dinilai relevan untuk memperkuat kapasitas kader PMII agar memiliki kompetensi kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman tanpa meninggalkan nilai-nilai Aswaja sebagai identitas organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk mendampingi kader PMII Kabupaten Ponorogo dalam memperkuat kapasitas kepemimpinan berbasis nilai-nilai Ahlussunnah wal Jama'ah melalui model pendampingan partisipatif. Program ini diharapkan mampu meningkatkan kompetensi kepemimpinan, tata kelola organisasi, budaya literasi, serta kemampuan kader dalam merancang dan melaksanakan program pemberdayaan masyarakat sehingga PMII semakin berperan sebagai organisasi kader yang adaptif, moderat, dan berkontribusi terhadap pembangunan masyarakat.

2. METHODS

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan Participatory Action Research (PAR) yang dipadukan dengan metode pendampingan partisipatif (participatory mentoring). Pendekatan ini dipilih karena melibatkan mitra secara aktif dalam mengidentifikasi permasalahan, menyusun program, melaksanakan kegiatan, serta mengevaluasi hasil pendampingan sehingga tercipta proses pemberdayaan yang berkelanjutan (Kemmis et al., 2014; Ife, 2013).

Mitra kegiatan adalah Pengurus Cabang Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PC PMII) Kabupaten Ponorogo beserta kader aktif dari berbagai komisariat. Pelaksanaan pengabdian dilakukan melalui empat tahapan, yaitu: (1) analisis kebutuhan melalui observasi, wawancara, dan Focus Group Discussion (FGD); (2) penyusunan program pendampingan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan; (3) pelaksanaan pendampingan melalui workshop, diskusi partisipatif, mentoring, dan praktik penyusunan program kerja berbasis nilai-nilai Ahlussunnah wal Jama'ah; serta (4) monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, serta penyebaran angket untuk mengetahui tingkat pemahaman dan kepuasan peserta terhadap kegiatan. Data dianalisis secara deskriptif kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sedangkan hasil angket dianalisis secara deskriptif menggunakan persentase untuk menggambarkan perubahan kapasitas kepemimpinan kader setelah mengikuti program pendampingan (Miles et al., 2014).

3. CONCLUSION

3.1 Analisis Situasi Mitra

Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) merupakan organisasi kader yang memiliki peran strategis dalam membentuk mahasiswa menjadi insan akademis, kritis, religius, serta memiliki tanggung jawab sosial dan kebangsaan. Proses kaderisasi yang dikembangkan PMII tidak hanya berorientasi pada peningkatan kapasitas intelektual, tetapi juga pada pembentukan karakter kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Ahlussunnah wal Jama'ah (Aswaja) sebagai identitas organisasi (Ulya et al., 2021; Maskur, 2025).

Pengurus Cabang PMII Kabupaten Ponorogo menjadi mitra dalam kegiatan pengabdian ini karena memiliki peran sentral dalam mengoordinasikan proses kaderisasi dan pengembangan organisasi di tingkat cabang. Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan *Focus Group Discussion* (FGD) bersama pengurus, diketahui bahwa kegiatan kaderisasi telah dilaksanakan secara rutin melalui MAPABA, PKD, diskusi ilmiah, dan kegiatan sosial. Namun, proses tersebut masih menghadapi tantangan dalam membangun kepemimpinan kader secara berkelanjutan. Kondisi ini sejalan dengan temuan Ulya et al. (2021) yang menyatakan bahwa internalisasi nilai-nilai Aswaja memerlukan proses pendampingan yang berkesinambungan agar tidak berhenti pada tataran konseptual.

Hasil analisis situasi menunjukkan beberapa permasalahan utama yang dihadapi mitra. Pertama, kemampuan kepemimpinan kader belum berkembang secara merata, khususnya dalam aspek komunikasi organisasi, pengambilan keputusan, dan manajemen konflik. Kedua, kemampuan manajemen organisasi, termasuk penyusunan program kerja, administrasi, dan evaluasi kegiatan, masih memerlukan penguatan. Ketiga, budaya literasi ilmiah di kalangan kader belum berkembang secara optimal sehingga berdampak pada rendahnya kemampuan menyusun proposal kegiatan, artikel ilmiah, maupun program pemberdayaan masyarakat. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa organisasi memerlukan proses pendampingan yang lebih sistematis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi (Northouse, 2022; Yukl, 2020).

Selain aspek manajerial, hasil FGD juga menunjukkan bahwa implementasi nilai-nilai Ahlussunnah wal Jama'ah dalam praktik kepemimpinan organisasi masih memerlukan penguatan. Sebagian kader telah memahami konsep *tawassuth*, *tasamuh*, *tawazun*, dan *i'tidal*, tetapi belum seluruhnya mampu mengintegrasikan nilai-nilai tersebut dalam proses pengambilan keputusan organisasi maupun pelaksanaan program sosial. Padahal, kepemimpinan berbasis Aswaja merupakan karakteristik utama PMII yang membedakannya dari organisasi kemahasiswaan lainnya dan menjadi fondasi dalam membangun kepemimpinan yang moderat, inklusif, dan berorientasi pada kemaslahatan masyarakat (Siradj, 2015; Maskur, 2025).

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan, tim pengabdian bersama mitra menyepakati bahwa program pendampingan difokuskan pada empat aspek utama, yaitu: (1) penguatan kepemimpinan transformasional berbasis nilai-nilai Aswaja, (2) peningkatan kapasitas manajemen organisasi, (3) pengembangan budaya literasi melalui penyusunan proposal dan program kerja, serta (4) penguatan kompetensi kader dalam merancang kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Pendekatan tersebut dipilih karena model pendampingan partisipatif dinilai lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi organisasi dibandingkan pelatihan yang bersifat insidental (Ife, 2013; Kemmis et al., 2014).

Tabel 1. Hasil Analisis Situasi Mitra

Aspek	Permasalahan Mitra	Program Pendampingan
Kepemimpinan	Kompetensi kepemimpinan kader belum merata	Pelatihan kepemimpinan transformasional berbasis Aswaja
Organisasi	Manajemen organisasi dan administrasi belum optimal	Pendampingan tata kelola organisasi
Literasi	Kemampuan menyusun proposal dan artikel masih rendah	Workshop literasi akademik
Pengabdian	Program pemberdayaan masyarakat belum terstruktur	Pendampingan penyusunan program pengabdian

Sumber: Hasil observasi, wawancara, dan *Focus Group Discussion* bersama PC PMII Kabupaten Ponorogo (2024).

3.2 Pelaksanaan Pendampingan

Pelaksanaan kegiatan pengabdian dilaksanakan melalui pendekatan pendampingan partisipatif yang menempatkan kader PMII sebagai subjek utama dalam setiap tahapan kegiatan. Pendekatan ini dipilih untuk menciptakan proses pembelajaran yang kolaboratif sehingga peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan mengenai kepemimpinan berbasis nilai-nilai Ahlussunnah wal Jama'ah (Aswaja), tetapi juga mampu mengimplementasikannya dalam aktivitas organisasi. Menurut Ife (2013), proses pendampingan yang melibatkan partisipasi aktif peserta akan meningkatkan rasa memiliki (*sense of ownership*) terhadap program sekaligus memperkuat kemampuan organisasi dalam mengelola perubahan secara mandiri.

Tahap awal kegiatan diawali dengan penyamaan persepsi antara tim pengabdian dan pengurus PC PMII Kabupaten Ponorogo mengenai tujuan, sasaran, dan bentuk pendampingan. Pada tahap ini dilakukan identifikasi permasalahan organisasi melalui diskusi kelompok (*Focus Group Discussion*), wawancara, dan observasi terhadap aktivitas kaderisasi yang telah berjalan. Hasil identifikasi tersebut menjadi dasar dalam menyusun materi pendampingan agar sesuai dengan kebutuhan nyata organisasi. Pendekatan berbasis kebutuhan (*need assessment*) merupakan salah satu prinsip utama dalam pengembangan kapasitas organisasi karena program yang dirancang berdasarkan kebutuhan mitra cenderung lebih efektif dan berkelanjutan (Kemmis et al., 2014).

Tahap berikutnya adalah pelaksanaan workshop kepemimpinan berbasis Aswaja yang memuat materi mengenai kepemimpinan transformasional, nilai-nilai dasar Ahlussunnah wal Jama'ah, manajemen organisasi, komunikasi kepemimpinan, dan penyusunan program kerja organisasi. Penyampaian materi dilakukan secara interaktif melalui ceramah, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi pemecahan masalah. Metode ini dipilih agar peserta dapat menghubungkan konsep kepemimpinan dengan persoalan nyata yang dihadapi organisasi. Menurut Northouse (2022), pembelajaran kepemimpinan akan lebih efektif apabila peserta diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan mengambil keputusan melalui pengalaman belajar yang kontekstual.

Selain workshop, kegiatan dilanjutkan dengan mentoring organisasi yang dilakukan secara berkala. Pada tahap ini peserta memperoleh pendampingan dalam menyusun program kerja, membangun komunikasi organisasi, mengelola administrasi, serta merancang kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Pendampingan dilakukan melalui konsultasi langsung, diskusi kelompok, dan refleksi terhadap pelaksanaan program. Model mentoring seperti ini memungkinkan kader memperoleh umpan balik secara berkelanjutan sehingga proses pembelajaran tidak berhenti setelah pelatihan selesai (Yukl, 2020).

Selama proses pendampingan terlihat adanya peningkatan partisipasi kader dalam setiap sesi diskusi dan penyusunan rencana tindak lanjut organisasi. Peserta menunjukkan

antusiasme dalam mengidentifikasi persoalan organisasi, merumuskan alternatif solusi, serta menyusun program kerja yang lebih sistematis. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pendekatan partisipatif mampu mendorong kader untuk lebih aktif dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ulya et al. (2021) yang menjelaskan bahwa proses kaderisasi yang diikuti dengan pendampingan berkelanjutan memberikan kontribusi terhadap penguatan karakter kepemimpinan dan internalisasi nilai-nilai Aswaja.

Tabel 2. Tahapan Pelaksanaan Pendampingan

Tahap Kegiatan	Bentuk Kegiatan	Luaran yang Diharapkan
Analisis kebutuhan	Observasi, wawancara, dan FGD	Identifikasi permasalahan dan kebutuhan mitra
Workshop	Pelatihan kepemimpinan berbasis Aswaja	Peningkatan pemahaman konsep kepemimpinan
Mentoring	Pendampingan penyusunan program kerja dan tata kelola organisasi	Peningkatan kompetensi organisasi
Monitoring dan evaluasi	Refleksi, diskusi, dan evaluasi bersama	Rekomendasi pengembangan kaderisasi

Sumber: Hasil pelaksanaan kegiatan pengabdian (2024).

3.3 Penguatan Kepemimpinan Berbasis Nilai-Nilai Ahlussunnah wal Jama'ah

Salah satu fokus utama kegiatan pendampingan adalah memperkuat kapasitas kepemimpinan kader melalui internalisasi nilai-nilai **Ahlussunnah wal Jama'ah (Aswaja)** sebagai landasan berpikir (*manhaj al-fikr*) dan landasan bertindak (*manhaj al-harakah*). Dalam kegiatan ini, kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai kemampuan memengaruhi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama, tetapi juga sebagai kemampuan membangun budaya organisasi yang berlandaskan nilai keislaman, kebangsaan, dan kemanusiaan. Oleh karena itu, materi pendampingan diarahkan pada penguatan nilai **tawassuth** (moderat), **tasamuh** (toleran), **tawazun** (seimbang), dan **i'tidal** (adil) sebagai karakter utama kepemimpinan kader PMII (Siradj, 2015; Ulya et al., 2021).

Selama proses pendampingan, peserta diajak mengkaji berbagai persoalan organisasi yang dihadapi dalam praktik kepemimpinan sehari-hari. Melalui diskusi kelompok, studi kasus, dan refleksi pengalaman organisasi, kader didorong untuk mengidentifikasi bentuk kepemimpinan yang sesuai dengan prinsip-prinsip Aswaja. Proses ini memperlihatkan bahwa sebagian besar kader telah memahami konsep dasar kepemimpinan organisasi, namun masih memerlukan pendampingan dalam mengimplementasikan nilai-nilai tersebut pada proses

pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, dan pengelolaan program kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa internalisasi nilai tidak cukup dilakukan melalui penyampaian materi, tetapi memerlukan proses pembiasaan dan praktik organisasi secara berkelanjutan.

Pendampingan juga memberikan ruang bagi kader untuk mengembangkan kepemimpinan yang lebih partisipatif. Setiap peserta diberikan kesempatan menyampaikan gagasan, berdiskusi, serta merumuskan solusi atas berbagai persoalan organisasi. Pendekatan tersebut membangun budaya musyawarah, tanggung jawab bersama, dan kolaborasi antaranggota. Menurut Northouse (2022), kepemimpinan yang efektif tidak hanya diukur dari kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan organisasi, tetapi juga dari kemampuannya membangun partisipasi, memberdayakan anggota, dan menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung.

Nilai-nilai Aswaja juga diintegrasikan dalam penyusunan program kerja organisasi. Kader didampingi untuk merancang kegiatan yang tidak hanya berorientasi pada kepentingan internal organisasi, tetapi juga memberikan manfaat bagi masyarakat. Pendekatan tersebut memperkuat pemahaman bahwa kepemimpinan dalam PMII merupakan bentuk pengabdian (*khidmah*) kepada umat dan bangsa. Dengan demikian, kader tidak hanya memiliki kemampuan mengelola organisasi, tetapi juga memiliki tanggung jawab sosial dalam menjawab berbagai persoalan masyarakat melalui kegiatan pemberdayaan, pendidikan, dan penguatan moderasi beragama.

Hasil pendampingan menunjukkan bahwa pendekatan berbasis nilai Aswaja mendorong perubahan pola pikir kader dalam memandang kepemimpinan. Kepemimpinan tidak lagi dipahami sebagai posisi struktural semata, melainkan sebagai amanah yang harus dijalankan dengan prinsip keadilan, keseimbangan, keterbukaan, dan kemaslahatan bersama. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ulya et al. (2021) yang menunjukkan bahwa internalisasi nilai Aswaja berkontribusi terhadap pembentukan karakter kepemimpinan yang moderat dan bertanggung jawab. Selain itu, penelitian Maskur (2025) juga menegaskan bahwa nilai-nilai Aswaja menjadi identitas utama PMII dalam membangun kepemimpinan yang inklusif, adaptif, dan responsif terhadap dinamika sosial.

Secara keseluruhan, proses pendampingan menunjukkan bahwa penguatan kepemimpinan berbasis nilai-nilai Ahlussunnah wal Jama'ah tidak hanya meningkatkan pemahaman konseptual kader, tetapi juga memperkuat kemampuan mereka dalam menerapkan nilai-nilai tersebut dalam praktik organisasi. Pendekatan partisipatif yang digunakan memungkinkan kader belajar melalui pengalaman, refleksi, dan kolaborasi sehingga proses kaderisasi menjadi lebih kontekstual dan berkelanjutan.

Tabel 3. Implementasi Nilai-Nilai Aswaja dalam Penguatan Kepemimpinan Kader

Nilai Aswaja	Implementasi dalam Pendampingan	Kompetensi yang Diharapkan
Tawassuth (Moderat)	Diskusi dan musyawarah dalam pengambilan keputusan	Kepemimpinan yang inklusif dan bijaksana

Tasamuh (Toleran)	Menghargai perbedaan pendapat dalam forum organisasi	Komunikasi organisasi yang harmonis
Tawazun (Seimbang)	Menyeimbangkan kepentingan organisasi dan masyarakat	Pengambilan keputusan yang proporsional
I'tidal (Adil)	Pembagian tugas dan tanggung jawab secara objektif	Kepemimpinan yang akuntabel dan profesional

Sumber: Hasil analisis pelaksanaan pendampingan (2024).

Pembahasan

Temuan pengabdian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa keberhasilan kaderisasi tidak hanya ditentukan oleh pelaksanaan pelatihan formal, tetapi juga oleh keberlanjutan proses pendampingan yang memungkinkan kader mengimplementasikan nilai-nilai organisasi dalam praktik kepemimpinan (Ulya et al., 2021). Berbeda dengan kajian terdahulu yang lebih menitikberatkan pada internalisasi ideologi Aswaja, kegiatan ini menawarkan pendekatan yang mengintegrasikan nilai-nilai Aswaja dengan pengembangan kompetensi kepemimpinan, manajemen organisasi, dan perencanaan program pengabdian masyarakat. Dengan demikian, kontribusi utama kegiatan ini adalah menghadirkan model pendampingan kepemimpinan berbasis Aswaja yang lebih aplikatif, kontekstual, dan berorientasi pada penguatan kapasitas organisasi kader.

3.4 Peningkatan Kapasitas Kader

Pelaksanaan pendampingan menunjukkan adanya perubahan positif terhadap kapasitas kader PMII Kabupaten Ponorogo, baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan organisasi, maupun sikap kepemimpinan. Perubahan tersebut terlihat dari meningkatnya partisipasi kader selama proses diskusi, kemampuan mengidentifikasi persoalan organisasi, serta keterlibatan aktif dalam penyusunan rencana tindak lanjut program kerja. Pendekatan pendampingan yang bersifat partisipatif memberikan ruang kepada kader untuk belajar melalui pengalaman, berdiskusi, dan melakukan refleksi sehingga proses pembelajaran menjadi lebih kontekstual dibandingkan dengan metode ceramah yang bersifat satu arah (Ife, 2013).

Pada aspek pengetahuan, kader menunjukkan peningkatan pemahaman mengenai konsep kepemimpinan berbasis nilai-nilai Ahlussunnah wal Jama'ah (Aswaja). Sebelum kegiatan pendampingan, pemahaman peserta lebih banyak berorientasi pada konsep kepemimpinan formal dalam struktur organisasi. Setelah mengikuti rangkaian workshop dan mentoring, kader mulai memahami bahwa kepemimpinan merupakan proses membangun keteladanan, mengembangkan kolaborasi, serta mengarahkan organisasi untuk memberikan manfaat yang lebih luas kepada masyarakat. Pemahaman tersebut menjadi modal penting dalam membangun organisasi yang adaptif terhadap perubahan sosial dan tetap berpegang pada nilai-nilai keislaman yang moderat (Northouse, 2022).

Selain peningkatan pengetahuan, kegiatan pendampingan juga memberikan dampak terhadap keterampilan organisasi kader. Selama proses mentoring, peserta dilatih menyusun

program kerja berdasarkan analisis kebutuhan organisasi dan masyarakat, menyusun pembagian tugas yang lebih terstruktur, serta mengembangkan mekanisme koordinasi antarbidang. Proses tersebut mendorong kader untuk lebih memahami pentingnya perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi sebagai bagian dari tata kelola organisasi yang baik. Penguatan keterampilan organisasi ini merupakan salah satu indikator penting dalam membangun kapasitas kelembagaan karena keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kualitas individu, tetapi juga oleh kemampuan organisasi mengelola sumber daya secara efektif (Yukl, 2020).

Pendampingan juga berkontribusi terhadap penguatan budaya literasi organisasi. Selama kegiatan, kader dibimbing untuk menyusun rancangan program kerja, proposal kegiatan, serta mendokumentasikan hasil diskusi secara sistematis. Aktivitas tersebut mendorong tumbuhnya budaya berpikir kritis dan kemampuan menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan yang dapat dipertanggungjawabkan secara akademik maupun organisatoris. Budaya literasi merupakan salah satu prasyarat penting dalam organisasi kader karena menjadi dasar dalam pengambilan keputusan yang berbasis data serta pengembangan program yang lebih terukur (Suyanto, 2021).

Dari aspek sikap, kegiatan pendampingan mendorong terbentuknya kepemimpinan yang lebih kolaboratif dan partisipatif. Selama proses pembelajaran, setiap kader diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat, menerima masukan, serta terlibat dalam proses musyawarah. Pola interaksi tersebut memperkuat kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan penyelesaian masalah secara kolektif. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ulya et al. (2021) yang menunjukkan bahwa proses kaderisasi yang mengintegrasikan nilai-nilai Aswaja mampu membentuk karakter kepemimpinan yang moderat, terbuka, dan bertanggung jawab.

Secara keseluruhan, hasil pendampingan menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas kader tidak hanya tercermin pada bertambahnya pengetahuan mengenai kepemimpinan, tetapi juga pada berkembangnya kemampuan mengelola organisasi, menyusun program kerja, memperkuat budaya literasi, dan menerapkan nilai-nilai Aswaja dalam praktik kepemimpinan sehari-hari. Hal tersebut menunjukkan bahwa model pendampingan partisipatif merupakan pendekatan yang relevan untuk mendukung keberlanjutan proses kaderisasi di lingkungan PMII Kabupaten Ponorogo.

Tabel 4. Perubahan Kapasitas Kader Setelah Pendampingan

Aspek Kapasitas	Kondisi Sebelum Pendampingan	Kondisi Setelah Pendampingan
Pengetahuan kepemimpinan	Memahami konsep secara umum	Memahami konsep dan implementasi kepemimpinan berbasis Aswaja
Manajemen organisasi	Program kerja belum tersusun secara sistematis	Mampu menyusun program kerja berdasarkan kebutuhan organisasi

Literasi organisasi	Dokumentasi dan proposal kegiatan masih terbatas	Meningkatnya kemampuan menyusun proposal dan dokumentasi kegiatan
Komunikasi dan kolaborasi	Partisipasi anggota belum optimal	Diskusi dan koordinasi organisasi lebih aktif
Pengabdian kepada masyarakat	Program sosial masih bersifat insidental	Mulai menyusun program pemberdayaan masyarakat yang lebih terencana

Sumber: Hasil analisis pelaksanaan pendampingan (2024).

Temuan ini menunjukkan bahwa pendekatan pendampingan partisipatif mampu meningkatkan kapasitas kader secara lebih komprehensif dibandingkan pelatihan yang hanya berorientasi pada penyampaian materi. Proses mentoring yang dilakukan secara bertahap memungkinkan kader memperoleh pengalaman langsung dalam mengelola organisasi, menyusun program, serta menginternalisasikan nilai-nilai Aswaja ke dalam praktik kepemimpinan. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian Ife (2013) yang menegaskan bahwa pemberdayaan akan lebih efektif apabila peserta dilibatkan secara aktif dalam keseluruhan proses pembelajaran. Di sisi lain, penelitian Ulya et al. (2021) juga menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai Aswaja melalui proses kaderisasi mampu membentuk karakter kepemimpinan yang moderat dan bertanggung jawab. Dengan demikian, pengabdian ini memberikan kontribusi berupa model pendampingan yang mengintegrasikan penguatan nilai, pengembangan kompetensi organisasi, dan praktik kepemimpinan dalam satu rangkaian kegiatan yang berkelanjutan.

3.5 Evaluasi Hasil Kegiatan

Evaluasi kegiatan dilakukan untuk mengetahui efektivitas program pendampingan dalam meningkatkan kapasitas kepemimpinan kader PMII Kabupaten Ponorogo. Evaluasi dilaksanakan secara berkelanjutan melalui observasi selama proses pendampingan, refleksi bersama peserta, diskusi kelompok (*Focus Group Discussion*), serta penyebaran angket umpan balik pada akhir kegiatan. Pendekatan evaluatif ini tidak hanya mengukur ketercapaian program, tetapi juga mengidentifikasi faktor pendukung, kendala, serta rekomendasi untuk pengembangan program pendampingan pada masa mendatang (Kemmis et al., 2014).

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa pendekatan pendampingan partisipatif memberikan pengalaman belajar yang lebih kontekstual dibandingkan pelatihan konvensional. Kader tidak hanya memperoleh pemahaman mengenai konsep kepemimpinan berbasis nilai-nilai Ahlussunnah wal Jama'ah (Aswaja), tetapi juga memperoleh kesempatan untuk mengimplementasikan materi melalui diskusi, simulasi, penyusunan program kerja, dan refleksi organisasi. Proses tersebut memperkuat kemampuan kader dalam menghubungkan teori kepemimpinan dengan kebutuhan organisasi serta dinamika sosial yang dihadapi di lingkungan PMII Kabupaten Ponorogo.

Selain peningkatan pemahaman konseptual, evaluasi juga menunjukkan adanya perkembangan dalam aspek kolaborasi organisasi. Selama proses pendampingan, peserta semakin aktif menyampaikan gagasan, berdiskusi secara terbuka, serta membangun kesepahaman dalam menyusun program kerja organisasi. Kondisi tersebut mencerminkan berkembangnya budaya organisasi yang lebih partisipatif dan demokratis. Menurut Northouse (2022), organisasi yang mampu membangun partisipasi aktif anggotanya cenderung memiliki kapasitas adaptasi yang lebih baik dalam menghadapi perubahan lingkungan.

Meskipun demikian, evaluasi juga mengidentifikasi beberapa kendala dalam pelaksanaan kegiatan. Perbedaan pengalaman organisasi antar kader menyebabkan kecepatan pemahaman materi tidak sama. Selain itu, keterbatasan waktu pendampingan membuat proses implementasi program kerja belum dapat dipantau secara optimal dalam jangka panjang. Oleh karena itu, diperlukan pendampingan lanjutan yang dilakukan secara berkala agar proses internalisasi nilai-nilai Aswaja dan penguatan kompetensi kepemimpinan dapat berlangsung secara berkesinambungan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Ife (2013) yang menegaskan bahwa pemberdayaan masyarakat dan organisasi merupakan proses jangka panjang yang memerlukan keberlanjutan pendampingan, bukan sekadar pelatihan sesaat.

Berdasarkan hasil evaluasi, kegiatan pendampingan memberikan manfaat bagi organisasi dalam memperkuat kapasitas kader serta meningkatkan kesadaran pentingnya kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Aswaja. Program ini juga membuka ruang kolaborasi antara perguruan tinggi dan organisasi kemahasiswaan dalam mengembangkan model kaderisasi yang lebih adaptif terhadap tantangan zaman. Oleh karena itu, keberlanjutan program melalui pendampingan periodik, pelatihan lanjutan, dan penguatan jejaring kemitraan menjadi langkah strategis untuk menjaga konsistensi pengembangan kualitas kader PMII.

Tabel 5. Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pendampingan

Aspek Evaluasi	Temuan Hasil Evaluasi	Rekomendasi
Partisipasi peserta	Kader aktif mengikuti diskusi dan mentoring	Mempertahankan metode pembelajaran partisipatif
Pemahaman kepemimpinan	Pemahaman terhadap kepemimpinan berbasis Aswaja meningkat	Menyelenggarakan pelatihan lanjutan secara berkala
Manajemen organisasi	Kemampuan menyusun program kerja mulai berkembang	Pendampingan implementasi program kerja
Kolaborasi organisasi	Komunikasi dan kerja sama antarkader semakin baik	Penguatan jejaring antar komisariat

Keberlanjutan program	Pendampingan jangka panjang masih diperlukan	Penyusunan program mentoring berkelanjutan
-----------------------	--	--

Sumber: Hasil evaluasi kegiatan pengabdian (2024).

Evaluasi menunjukkan bahwa keberhasilan kegiatan tidak hanya ditentukan oleh penyampaian materi, tetapi juga oleh proses pendampingan yang memberi kesempatan kepada peserta untuk mempraktikkan pengetahuan dalam konteks organisasi. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Kemmis et al. (2014) yang menekankan bahwa pendekatan Participatory Action Research (PAR) menghasilkan perubahan yang lebih berkelanjutan karena peserta dilibatkan dalam seluruh tahapan kegiatan. Selain itu, Ife (2013) menyatakan bahwa proses pemberdayaan yang efektif harus meningkatkan kemampuan individu dan organisasi untuk mengenali masalah, merumuskan solusi, serta mengelola perubahan secara mandiri.

Dalam konteks PMII, evaluasi kegiatan juga memperlihatkan bahwa penguatan nilai-nilai Aswaja menjadi faktor penting dalam membangun kepemimpinan yang moderat, inklusif, dan bertanggung jawab. Temuan ini mendukung penelitian Ulya et al. (2021) yang menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai Aswaja berkontribusi terhadap pembentukan karakter kepemimpinan kader. Dengan demikian, model pendampingan yang diterapkan pada kegiatan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis organisasi, tetapi juga memperkuat dimensi ideologis dan karakter kepemimpinan kader sebagai bagian dari proses kaderisasi PMII.

3.6 Pembahasan Umum

Hasil kegiatan pengabdian menunjukkan bahwa model pendampingan partisipatif memberikan kontribusi positif terhadap penguatan kapasitas kepemimpinan kader PMII Kabupaten Ponorogo. Kontribusi tersebut tidak hanya terlihat pada peningkatan pemahaman peserta mengenai konsep kepemimpinan berbasis nilai-nilai Ahlussunnah wal Jama'ah (Aswaja), tetapi juga pada berkembangnya kemampuan kader dalam mengelola organisasi, menyusun program kerja, membangun komunikasi organisasi, serta mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam praktik kepemimpinan sehari-hari. Temuan ini memperlihatkan bahwa proses kaderisasi akan lebih efektif apabila disertai dengan pendampingan yang sistematis, berkelanjutan, dan berorientasi pada kebutuhan nyata organisasi.

Pendekatan pendampingan yang diterapkan dalam kegiatan ini menempatkan peserta sebagai subjek pembelajaran. Seluruh tahapan, mulai dari identifikasi masalah, perencanaan program, pelaksanaan workshop, mentoring, hingga evaluasi, dilakukan secara kolaboratif antara tim pengabdian dan mitra. Pola tersebut memberikan kesempatan kepada kader untuk membangun pengetahuan melalui pengalaman langsung sehingga proses pembelajaran menjadi lebih bermakna. Pendekatan ini sejalan dengan konsep participatory learning yang menekankan keterlibatan aktif peserta sebagai faktor utama dalam peningkatan kapasitas individu maupun organisasi (Kemmis et al., 2014).

Hasil pengabdian ini juga menunjukkan bahwa penguatan kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari penguatan nilai-nilai organisasi. Dalam konteks PMII, nilai-nilai **tawassuth**,

tasamuh, tawazun, dan i'tidal menjadi fondasi dalam membentuk karakter kepemimpinan yang moderat, inklusif, serta bertanggung jawab. Nilai-nilai tersebut tidak hanya dipahami sebagai materi kaderisasi, tetapi diterapkan dalam proses musyawarah, penyelesaian konflik, pembagian tugas, dan penyusunan program kerja. Dengan demikian, kepemimpinan berbasis Aswaja berkembang sebagai praktik organisasi yang membimbing kader dalam mengambil keputusan secara adil, seimbang, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama. Temuan ini mendukung penelitian Ulya et al. (2021) yang menegaskan bahwa internalisasi nilai Aswaja menjadi bagian penting dalam pembentukan karakter kader PMII.

Apabila dibandingkan dengan penelitian terdahulu, kegiatan ini memiliki karakteristik yang berbeda. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada kajian konseptual mengenai kaderisasi PMII atau internalisasi nilai Aswaja dalam pembentukan karakter kader. Sementara itu, pengabdian ini mengembangkan model pendampingan yang mengintegrasikan penguatan nilai Aswaja, pengembangan kompetensi kepemimpinan, tata kelola organisasi, budaya literasi, dan penyusunan program pengabdian kepada masyarakat dalam satu rangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Integrasi tersebut menghasilkan proses pembelajaran yang tidak hanya memperkuat aspek ideologis organisasi, tetapi juga meningkatkan kompetensi praktis yang dibutuhkan kader dalam menjalankan fungsi kepemimpinan.

Kontribusi lain dari kegiatan ini adalah terbentuknya sinergi antara perguruan tinggi dan organisasi kemahasiswaan. Melalui kemitraan ini, perguruan tinggi tidak hanya berperan sebagai penyedia materi pelatihan, tetapi juga sebagai fasilitator yang mendampingi proses pengembangan organisasi secara berkelanjutan. Kolaborasi tersebut memperkuat pelaksanaan salah satu unsur Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pengabdian kepada masyarakat, yang diwujudkan melalui peningkatan kapasitas organisasi kepemudaan berbasis kebutuhan mitra. Pendekatan ini menunjukkan bahwa kegiatan pengabdian dapat memberikan dampak yang lebih luas apabila dirancang sebagai proses pemberdayaan daripada sekadar transfer pengetahuan.

Meskipun memberikan hasil yang positif, kegiatan ini memiliki beberapa keterbatasan. Pendampingan dilaksanakan dalam rentang waktu yang terbatas sehingga belum memungkinkan untuk mengevaluasi dampak jangka panjang terhadap keberlanjutan kepemimpinan kader maupun implementasi program kerja organisasi. Selain itu, evaluasi kegiatan masih didasarkan pada hasil observasi, refleksi, dan umpan balik peserta sehingga belum didukung oleh pengukuran kuantitatif mengenai perubahan kompetensi kader. Oleh karena itu, penelitian atau pengabdian berikutnya dapat mengembangkan instrumen evaluasi yang lebih komprehensif, seperti penggunaan pre-test dan post-test, penilaian kinerja organisasi, maupun studi longitudinal untuk melihat keberlanjutan dampak program.

Secara praktis, model pendampingan yang dikembangkan dalam kegiatan ini memiliki potensi untuk direplikasi pada organisasi kemahasiswaan lainnya, khususnya organisasi yang mengembangkan kaderisasi berbasis nilai. Model ini mengombinasikan proses identifikasi kebutuhan, pelatihan, mentoring, monitoring, dan evaluasi dalam satu siklus pendampingan

sehingga dapat disesuaikan dengan karakteristik organisasi mitra. Dengan demikian, kegiatan pengabdian ini tidak hanya memberikan manfaat bagi PMII Kabupaten Ponorogo, tetapi juga menawarkan alternatif model penguatan kepemimpinan organisasi yang dapat diterapkan pada konteks kelembagaan lain dengan melakukan penyesuaian terhadap kebutuhan dan budaya organisasi masing-masing.

Novelty (Kontribusi Pengabdian) Kontribusi utama kegiatan ini terletak pada pengembangan model pendampingan kepemimpinan berbasis nilai-nilai Ahlussunnah wal Jama'ah yang mengintegrasikan lima komponen utama, yaitu:

1. internalisasi nilai Aswaja sebagai dasar kepemimpinan;
2. penguatan kompetensi kepemimpinan transformasional;
3. peningkatan tata kelola organisasi;
4. pengembangan budaya literasi organisasi; dan
5. penyusunan program pengabdian kepada masyarakat secara partisipatif.

Model tersebut memperluas pendekatan kaderisasi yang sebelumnya lebih berfokus pada aspek ideologis dengan memasukkan pengembangan kompetensi organisasi dan praktik kepemimpinan yang dapat diterapkan secara langsung dalam aktivitas kader.

CONCLUSION

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui pendampingan kepemimpinan berbasis nilai-nilai Ahlussunnah wal Jama'ah (Aswaja) pada Pengurus Cabang Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PC PMII) Kabupaten Ponorogo berhasil meningkatkan kapasitas kader dalam aspek kepemimpinan, tata kelola organisasi, komunikasi, serta penyusunan program kerja yang lebih sistematis. Pendekatan pendampingan partisipatif yang diterapkan mendorong keterlibatan aktif peserta sejak tahap identifikasi kebutuhan, pelaksanaan pelatihan, mentoring, hingga evaluasi, sehingga proses pembelajaran berlangsung lebih kontekstual dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Penguatan nilai-nilai tawassuth, tasamuh, tawazun, dan **i'tidal** menjadi fondasi penting dalam membangun karakter kepemimpinan kader yang moderat, inklusif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kemaslahatan masyarakat. Integrasi antara penguatan nilai keislaman, peningkatan kompetensi organisasi, serta pengembangan budaya literasi menghasilkan model pendampingan yang tidak hanya memperkuat kapasitas individu, tetapi juga mendukung pengembangan kelembagaan PMII secara berkelanjutan.

Kegiatan ini menghasilkan model pendampingan kepemimpinan berbasis Aswaja yang terdiri atas lima tahapan, yaitu analisis kebutuhan, workshop kepemimpinan, mentoring organisasi, monitoring dan evaluasi, serta penyusunan rencana tindak lanjut. Model tersebut dapat menjadi alternatif pendekatan dalam program kaderisasi organisasi kemahasiswaan maupun organisasi kepemudaan yang memiliki karakteristik serupa.

Meskipun demikian, kegiatan ini masih memiliki keterbatasan pada durasi pendampingan dan belum mengevaluasi dampak jangka panjang terhadap keberlanjutan implementasi program kerja organisasi. Oleh karena itu, kegiatan pengabdian berikutnya

disarankan mengembangkan pendampingan secara periodik dengan melibatkan instrumen evaluasi yang lebih komprehensif, seperti pengukuran perubahan kompetensi kader, evaluasi implementasi program organisasi, dan pengukuran dampak terhadap kualitas kepemimpinan dalam jangka panjang.

REFERENCES

- Ife, J. (2013). *Community development in an uncertain world: Vision, analysis and practice* (2nd ed.). Cambridge University Press.
- Kemmis, S., McTaggart, R., & Nixon, R. (2014). *The action research planner: Doing critical participatory action research*. Springer.
- Maskur, F. A. (2025). Hubungan antara Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) dengan nilai-nilai Islam Ahlussunnah wal Jama'ah. *Maliki Interdisciplinary Journal*, 3(1), 45–58.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Siradj, S. A. (2015). *Islam kebangsaan*. Pustaka Ciganjur.
- Suyanto. (2021). *Manajemen organisasi dan kepemimpinan pendidikan*. UNY Press.
- Ulya, S., Albadri, A. N., & Masyhuri. (2021). Penanaman nilai-nilai keaswajaan para kader PMII di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. *Jurnal Islam Nusantara*, 5(1), 68–82.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.