

Pemberdayaan Kapasitas Pengurus Organisasi NU Kabupaten Tangerang Melalui In House Training Tata Kelola Sistematis dan Profesional

Masduki Asbari^{*}, Yoyok Cahyono², Agus Purwanto³, Khaerul Fahmi⁴, Temmy Setiawan⁵

¹Universitas Insan Pembangunan Indonesia, Indonesia

²Universitas Pramita Indonesia, Indonesia

³Aguspati Research Instituta, Indonesia

^{4,5}Universitas Tanri Abeng, Indonesia

^{*}Corresponding email: kangmasduki.ssi@gmail.com

Abstrak

Organisasi Nahdlatul Ulama (NU) memiliki peran strategis dalam pemberdayaan masyarakat, namun banyak unit organisasi masih menghadapi tantangan dalam tata kelola yang sistematis dan profesional. Kegiatan In House Training (IHT) Tata Kelola Organisasi PCNU Kabupaten Tangerang dirancang sebagai intervensi inovatif untuk meningkatkan kapasitas pengurus melalui pendekatan pembelajaran partisipatif yang menghasilkan output konkret. Metode pelaksanaan mengintegrasikan kontrak belajar, pelatihan interaktif, pendampingan individual, dan penguatan nilai spiritual. Hasil kegiatan menunjukkan pencapaian 96,2% dari target output, meliputi draft administrasi organisasi, program kerja terukur, laporan kegiatan terstruktur, kemampuan memimpin rapat efektif, dan komitmen perubahan organisasi. Keunikan pengabdian ini terletak pada integrasi aspek manajemen profesional dengan nilai-nilai spiritual NU, sehingga transformasi organisasi dilakukan dengan keutuhan nilai dan misi. Pengabdian ini berdampak pada penguatan tata kelola organisasi di tingkat kabupaten dan berkontribusi pada profesionalisasi organisasi NU secara berkelanjutan.

Keywords: Pemberdayaan kapasitas, tata kelola organisasi, in house training, pembelajaran partisipatif, Nahdlatul Ulama

Abstract

Nahdlatul Ulama (NU) organization plays a strategic role in community empowerment; however, many organizational units still face challenges in implementing systematic and professional governance. The In House Training (IHT) program on Organizational Governance of PCNU Tangerang District was designed as an innovative intervention to enhance leadership capacity through a participatory learning approach that generates concrete outputs. The implementation method integrates learning contracts, interactive training, individual mentoring, and spiritual value reinforcement. Results demonstrate achievement of 96.2% of target outputs, including organizational administration drafts, measurable work programs, structured activity reports, effective meeting facilitation skills, and organizational change commitments. The uniqueness of this service lies in integrating professional management aspects with NU's spiritual values, ensuring organizational transformation with value and mission integrity. This service strengthens governance at the district level and contributes to sustainable professionalization of NU organizations.

Keywords: capacity building, organizational governance, in house training, participatory learning, Nahdlatul Ulama



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Organisasi sosial keagamaan, khususnya Nahdlatul Ulama (NU), merupakan organisasi massa terbesar di Indonesia dengan jutaan anggota tersebar di seluruh nusantara. Sebagai organisasi yang memiliki peran strategis dalam pemberdayaan masyarakat dan dakwah, NU membutuhkan sistem tata kelola organisasi yang kuat, terstruktur, dan profesional (Asbari, 2025, 2026c, 2026a). Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa banyak unit organisasi NU, termasuk Panitia Cabang Nahdlatul Ulama (PCNU) di tingkat kabupaten, masih menghadapi tantangan signifikan dalam hal manajemen organisasi yang sistematis.

Permasalahan pertama yang diidentifikasi adalah lemahnya sistem administrasi organisasi. Banyak unit NU yang memiliki kegiatan, namun dokumentasi dan pengelolaan administrasi belum teratur dengan baik. Kondisi ini menyebabkan sulitnya melakukan evaluasi program, mengukur dampak kegiatan, dan mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya secara transparan kepada stakeholder (Asbari, 2026d, 2026b). Selain itu, ketiadaan dokumen organisasi yang rapi seperti surat resmi, format administrasi baku, dan protokol kerja yang jelas menjadi hambatan dalam profesionalisasi organisasi.

Permasalahan kedua adalah ketidaksinkronan antara rencana kerja dan pelaksanaan program. Banyak organisasi menjalankan kegiatan berdasarkan tradisi atau inisiatif sepihak, tanpa didukung oleh perencanaan program kerja yang matang dan terukur. Akibatnya, program-program yang dilaksanakan sering tidak mencapai target maksimal, penggunaan sumber daya tidak efisien, dan dampak yang dihasilkan kurang optimal bagi masyarakat yang dilayani. Hal ini terutama terlihat pada kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan tanpa evaluasi berkala atau penyesuaian strategi.

Permasalahan ketiga adalah kapasitas kepemimpinan pengurus organisasi yang masih perlu ditingkatkan. Banyak pengurus memiliki komitmen tinggi dan semangat yang besar, namun belum memiliki pengetahuan dan keterampilan memadai dalam memimpin organisasi secara strategis. Kemampuan dalam merancang program, mengorganisir sumber daya, memfasilitasi musyawarah/rapat yang efektif, dan membuat keputusan berbasis data masih menjadi kelemahan umum. Keterbatasan ini mengakibatkan organisasi sulit berkembang dan berdampak optimal meskipun memiliki potensi besar.

Untuk menjawab tantangan-tantangan tersebut, In House Training (IHT) Tata Kelola Organisasi PCNU Kabupaten Tangerang dirancang sebagai suatu intervensi yang berbeda dari pelatihan konvensional. Novelty dari program pengabdian masyarakat ini terletak pada pendekatan pembelajaran partisipatif dan praktik langsung yang menghasilkan output konkret. Tidak hanya memberikan pengetahuan teoritis, IHT ini dirancang untuk menghasilkan produk nyata yang langsung dapat diterapkan dalam organisasi, seperti draft administrasi, program kerja tertulis, laporan kegiatan yang terstruktur, dan komitmen perubahan organisasi yang terukur (Asbari et al., 2024; Asbari & Putra, 2026).

Keunikan lain dari pengabdian masyarakat ini adalah integrasi antara aspek manajemen profesional dengan nilai-nilai spiritual dan kultural NU. Melalui IHT ini, pengurus tidak hanya dilatih tentang sistem dan prosedur, tetapi juga ditanamkan pemahaman bahwa setiap aktivitas organisasi adalah bagian dari ibadah dan amanah kepada umat. Pendekatan holistik ini memastikan bahwa profesionalisasi organisasi tidak mengasingkan dari nilai-nilai keagamaan yang menjadi fondasi NU, sehingga transformasi organisasi dilakukan dengan keutuhan nilai-nilai dan misi organisasi.

Tujuan umum dari kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah memberdayakan kapasitas pengurus PCNU Kabupaten Tangerang dalam tata kelola organisasi yang sistematis, profesional, dan berdampak. Secara spesifik, pengabdian ini bertujuan untuk: (1) meningkatkan pemahaman pengurus tentang konsep dan prinsip tata kelola organisasi yang baik; (2) mengembangkan kemampuan praktis dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program kerja; (3) memperkuat sistem administrasi organisasi agar lebih tertib dan transparan; dan (4) membangun komitmen pasca pelatihan untuk mengimplementasikan perubahan di organisasi masing-masing.

Keluaran (output) spesifik yang diharapkan dari kegiatan ini meliputi: (a) setiap peserta menghasilkan draft administrasi organisasi yang meliputi surat resmi, format dokumen baku, dan standar prosedur operasional; (b) penyusunan program kerja prioritas yang realistis dan terukur; (c) pembuatan laporan kegiatan dalam format terstruktur sebagai bentuk akuntabilitas; (d) peningkatan kemampuan memimpin rapat atau sidang organisasi yang efektif dengan keputusan yang jelas; dan (e) komitmen tertulis tentang perubahan-perubahan yang akan dilakukan dalam organisasi masing-masing.

Kegiatan pengabdian masyarakat ini memiliki signifikansi yang tinggi mengingat posisi strategis PCNU Kabupaten Tangerang sebagai satuan organisasi yang berinteraksi langsung dengan masyarakat. Dengan memperkuat tata kelola organisasi di tingkat ini, dampak positif akan berjenjang ke atas kepada organisasi induk dan ke bawah kepada komunitas yang dilayani. Urgensi kegiatan ini juga didorong oleh kebutuhan NU untuk terus relevan dan efektif dalam merespons dinamika sosial kontemporer, di mana profesionalisme dan sistem yang baik menjadi prasyarat untuk penyelenggaraan organisasi yang kredibel dan berdampak.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan IHT Tata Kelola Organisasi PCNU Kabupaten Tangerang dilaksanakan selama 2 hari pada bulan Mei 2026 di Gunung Dago, Bogor, dengan peserta sejumlah 52 orang yang terdiri dari pengurus PCNU, pengurus lembaga, dan Majelis Wakil Cabang NU (MWCNU). Metode pelaksanaan menggunakan pendekatan pembelajaran partisipatif dan experiential learning yang melibatkan partisipasi aktif peserta dalam setiap tahap kegiatan.

Pertama, tahap perencanaan melibatkan identifikasi kebutuhan organisasi, penyusunan kurikulum pelatihan berbasis kompetensi, dan persiapan materi pembelajaran. Kurikulum dirancang berdasarkan analisis kebutuhan real dari unit organisasi NU. Kedua, tahap pelaksanaan mencakup: (1) Pembukaan dan Arahan (membangun kontrak belajar dan penyatuan visi), (2) Modul-modul pelatihan interaktif yang mencakup tata kelola organisasi sistematis, administrasi organisasi profesional, program kerja berbasis perencanaan strategis, dan kepemimpinan organisasi. Setiap modul menggunakan metode pembelajaran yang variatif: mini lecture, diskusi kelompok, studi kasus, simulasi rapat organisasi, dan praktik langsung.

Ketiga, tahap pendampingan intensif dilakukan secara berkelanjutan melalui kerja kelompok kecil dan bimbingan individual. Peserta didampingi untuk menghasilkan output spesifik: draft administrasi organisasi, program kerja prioritas, laporan kegiatan, dan rencana perubahan organisasi. Keempat, tahap evaluasi dilakukan melalui multiple methods: observasi langsung, kuesioner kepuasan peserta, kuesioner pemahaman materi (pre-test dan post-test), review dokumen yang dihasilkan, dan focus group discussion. Evaluasi menggunakan Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation, mencakup reaksi peserta, pembelajaran, perilaku aplikasi, dan hasil organisasional.

Kelima, penguatan nilai spiritual dilakukan melalui: pembacaan Alquran, renungan nilai-nilai pesantren NU, refleksi spiritual tentang amanah organisasi, dan penyadaran bahwa setiap aktivitas organisasi adalah ibadah. Alat-alat pendukung yang digunakan meliputi flipchart, whiteboard, laptop, proyektor, template dokumen administrasi, dan format-format operasional organisasi. Fasilitator terdiri dari praktisi tata kelola organisasi, akademisi, dan mentor spiritual berpengalaman yang memahami nilai-nilai NU.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peningkatan Pemahaman Tata Kelola Organisasi

Hasil evaluasi pembelajaran menunjukkan peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta tentang tata kelola organisasi. Pre-test menunjukkan nilai rata-rata 56,3 (skala 100), sedangkan post-test mencapai 82,7, dengan peningkatan rata-rata sebesar 26,4 poin. Peserta menunjukkan pemahaman yang solid tentang konsep-konsep kunci: struktur organisasi yang jelas, peran dan tanggung jawab yang terdefinisi, sistem komunikasi organisasi yang efektif, dan

mekanisme pengambilan keputusan yang transparan. Hasil ini sejalan dengan teori capacity building yang menekankan bahwa peningkatan pengetahuan adalah fondasi untuk perubahan perilaku dan kinerja organisasi.

Pencapaian Output Spesifik dan Komitmen Perubahan

Kegiatan menghasilkan output nyata yang dapat langsung diimplementasikan. Dari 52 peserta, 50 peserta (96,2%) berhasil menghasilkan kelima output yang ditargetkan: (1) Draft administrasi organisasi termasuk surat-surat resmi dan format dokumen baku; (2) Program kerja prioritas yang terukur dengan indikator keberhasilan yang jelas; (3) Laporan kegiatan dalam format terstruktur yang memenuhi standar akuntabilitas organisasi; (4) Peningkatan kemampuan memfasilitasi rapat dengan keputusan yang terarah; dan (5) Komitmen tertulis tentang perubahan spesifik yang akan dilaksanakan di unit organisasi masing-masing. Tabel 1 menunjukkan detail pencapaian output.

Tabel 1. Pencapaian Target Output Kegiatan IHT

No	Output Target	Tercapai	%	Kategori
1.	Draft Administrasi Organisasi	50	96.2	Sangat Baik
2.	Program Kerja Prioritas Terukur	49	94.2	Sangat Baik
3.	Laporan Kegiatan Terstruktur	51	98.1	Sangat Baik
4.	Kemampuan Memimpin Rapat Efektif	50	96.2	Sangat Baik
5.	Komitmen Perubahan Organisasi	52	100.0	Sangat Baik
Jumlah		252/260	96.9	Sangat Baik

Sumber: Data Evaluasi IHT PCNU Kabupaten Tangerang (2026)

Penguatan Kapasitas Kepemimpinan dan Manajemen

Peserta menunjukkan peningkatan signifikan dalam kepercayaan diri dalam memimpin organisasi. Kuesioner post-training mengungkapkan bahwa 89% peserta merasa "sangat percaya diri" atau "percaya diri" dalam menerapkan praktik tata kelola yang telah dipelajari di organisasi mereka (Hartika et al., 2024; Novitasari et al., 2026). Temuan ini konsisten dengan penelitian tentang program pengembangan kepemimpinan yang menunjukkan bahwa pembelajaran experiential berbasis praktik nyata menghasilkan perubahan perilaku yang lebih berkelanjutan (Asbari et al., 2024; Nurhayati, 2026; Yearli et al., 2026). Peserta juga melaporkan peningkatan kemampuan dalam: merancang agenda rapat strategis, memfasilitasi diskusi organisasi yang produktif, membuat keputusan berdasarkan data dan musyawarah, serta mengelola konflik organisasi secara konstruktif.

Integrasi Nilai Spiritual dan Manajemen Profesional

Aspek unik dari program ini adalah berhasil mengintegrasikan pembelajaran manajemen profesional dengan nilai-nilai spiritual NU. Peserta mengungkapkan bahwa pendekatan holistik ini membuat mereka lebih memahami bahwa profesionalisme dalam organisasi adalah bentuk ibadah dan tanggung jawab terhadap umat. Sebanyak 94% peserta menyatakan bahwa pemahaman spiritual tentang amanah organisasi memperkuat motivasi mereka untuk menerapkan sistem tata kelola yang lebih baik. Pembelajaran ini sejalan dengan konsep capacity building yang tidak hanya membangun skill teknis, tetapi juga karakter dan nilai-nilai organisasi (Asbari, 2024; Kusumawati & Asbari, 2025).

Implikasi Keberlanjutan dan Dampak Jangka Panjang

Evaluasi follow-up 3 bulan pasca-pelatihan menunjukkan bahwa 78% dari peserta melaporkan telah mengimplementasikan setidaknya tiga dari lima output yang dihasilkan dalam organisasi mereka masing-masing (Novitasari et al., 2021). Unit-unit organisasi yang dipimpin peserta menunjukkan peningkatan dalam transparansi pengelolaan, dokumentasi kegiatan yang lebih rapi, serta partisipasi anggota yang meningkat dalam proses pengambilan keputusan

organisasi. Hambatan implementasi yang diidentifikasi mencakup terbatasnya waktu pengurus (akibat pekerjaan utama mereka), dan dalam beberapa kasus, resistensi dari anggota organisasi terhadap perubahan sistem. Namun, komitmen kepemimpinan dan dukungan dari pengurus cabang membantu mengatasi hambatan-hambatan ini.

Tabel 1. Student Distribution Frequency

No	Interval	Frequency	%	Category
1.	85 - 100	59	28.36	Very Good
2.	75 - 84	93	44.71	Good
3.	65 - 74	37	17.78	Average
4.	55 - 65	19	09.15	Bad
Jumlah		208		100.00

KESIMPULAN

Pengabdian masyarakat melalui In House Training (IHT) Tata Kelola Organisasi PCNU Kabupaten Tangerang telah berhasil meningkatkan kapasitas pengurus organisasi NU dalam pengelolaan organisasi yang sistematis, profesional, dan berdampak. Kegiatan ini mencapai tingkat keberhasilan 96,2% dalam pencapaian target output, dengan peningkatan pemahaman peserta tentang tata kelola organisasi sebesar 26,4 poin rata-rata.

Keunikan dan keunggulan dari pengabdian ini terletak pada pendekatan holistik yang mengintegrasikan pembelajaran manajemen profesional dengan nilai-nilai spiritual NU, sehingga transformasi organisasi dilakukan tidak hanya untuk efisiensi, tetapi juga untuk memperkuat misi organisasi dalam melayani umat. Program pembelajaran partisipatif dan experiential learning yang digunakan terbukti efektif dalam menghasilkan perubahan perilaku yang berkelanjutan, ditunjukkan oleh tingkat implementasi 78% dari peserta dalam 3 bulan pasca-pelatihan.

Dampak nyata dari pengabdian ini terlihat dalam peningkatan profesionalisme pengelolaan organisasi di tingkat kabupaten, termasuk sistem administrasi yang lebih tertib, program kerja berbasis perencanaan strategis, dan mekanisme pengambilan keputusan yang lebih transparan (Kazanskaia, 2025a). Dengan memperkuat tata kelola di tingkat PCNU, diharapkan akan terjadi peningkatan kredibilitas organisasi dan efektivitas dampak program NU terhadap masyarakat secara berkelanjutan.

Rekomendasi untuk pengembangan lebih lanjut mencakup: (1) melanjutkan program pelatihan berkelanjutan bagi pengurus yang baru; (2) membangun sistem mentoring dan coaching untuk mendampingi implementasi; (3) mengembangkan platform berbagi praktik baik antar unit organisasi NU; dan (4) mengintegrasikan pembelajaran ini ke dalam standar operasional NU yang lebih luas. Evaluasi dampak jangka panjang perlu dilakukan untuk mengukur kontribusi pengabdian ini terhadap peningkatan efektivitas organisasi NU dalam memberikan manfaat bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Asbary, M. (2024). Elevating Teacher Effectiveness: The Role of Spirituality in the Four Levels of Classroom Leadership. *International Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 01(01), 1–6. <https://ejournal.ayasophia.org/index.php/IJOMER/article/view/1>
- Asbary, M. (2025). Berkhidmat Melalui Kaderisasi: Jalan Terstruktur Menuju Kebangkitan SDM NU. In <https://nutangerang.com/>. <https://nutangerang.com/anak/lakpesdam/readartikel.php?no=70>
- Asbary, M. (2026a). Harlah Ke-103 NU: Memperkuat Jam'iyah, Memuliakan Jamaah. In banten.nu.or.id. <https://banten.nu.or.id/opini/harlah-ke-103-nu-menguatkan-jam-iyah-memuliakan-jamaah-efjDU>
- Asbary, M. (2026b). Kado Harlah Ke-103 NU, PCNU Kab Tangerang Luncurkan Buku. In

- banten.nu.or.id*. <https://banten.nu.or.id/banten-raja/kado-harlah-ke-103-nu-pcnu-kab-tangerang-luncurkan-buku-kCiBw>
- Asbari, M. (2026c). Kusir dan Kuda: Mau Sampai Kapan NU Hanya Menarik Kereta Orang Lain? In *banten.nu.or.id*. <https://banten.nu.or.id/opini/kusir-dan-kuda-mau-sampai-kapan-nu-hanya-menarik-kereta-orang-lain-xFqsI>
- Asbari, M. (2026d). *Menaman Waktu: Ikhtiar Nilai untuk Generasi Penerus Nusantara*. Historie Media.
- Asbari, M., Novitasari, D., Wardoyo, S., & Lafendry, F. (2024). Membangun Lingkungan Belajar Positif: Seminar Implementasi Disiplin Positif di Sekolah Menengah Atas. *Niswantara: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 01(01), 8–14. <https://ejournal.ayasophia.org/index.php/niswantara/article/view/9>
- Asbari, M., & Putra, F. (2026). Implementasi Seminar Parenting Islami dalam Penguatan Peran Keluarga di Tangerang. *Niswantara: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 1–13.
- Hartika, A., Susanti, D., Fitridiani, M., Suwandy, S. D., & Rahman, Y. (2024). Pembekalan Esensial Kepemimpinan bagi Pimpinan Organisasi Kemahasiswaan: Membangun Jiwa Kepemimpinan yang Efektif. *Niswantara: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(01), 15–22.
- Kusumawati, A. N., & Asbari, M. (2025). Akal Budi sebagai Pilar Etika dan Spiritualitas: Telaah Filsafat Kontemporer. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 4(3), 10–14.
- Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2021). Maximizing Employee Performance: An Analysis of Organizational and Individual Factors. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 01(01), 95–104. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/11>
- Novitasari, D., Setiawan, T., Asbari, M., & Putra, F. (2026). ASIS IDOL sebagai Model Pengabdian kepada Masyarakat dalam Penguatan Karakter, Kepemimpinan dan Kepedulian Sosial Peserta Didik. *Niswantara: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 20–27.
- Nurhayati, W. (2026). Pelatihan Guru Transformatif dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Mendalam. *Niswantara: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 28–44.
- Yearli, W., Nazma, S., Adawiyah, Z., & Hidayanti, S. (2026). Pendampingan Analisis Peluang Bisnis Makanan Sehat Berbasis Business Model Canvas pada Mahasiswa Kewirausahaan. *Niswantara: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 45–49.