

Diklat Penguatan Kepemimpinan Aswaja, Membangun Kader NU yang Visioner, Moderat, dan Berdaya Guna di SMK Maarif Karangobar, Banjarnegara

Titi Suwarni*

Universitas Maarif Nahdlatul Ulama Kebumen, Indonesia

tiastitis16@gmail.com*

Received: 27/06/2025

Revised: 13/07/2025

Accepted: 14/07/2025

Copyright©2025 by authors, all rights reserved. Authors agree that this article remains permanently open access under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0 International License

Abstrak

Pentingnya peneguhan kepemimpinan Ahlussunnah wal Jama'ah (Aswaja) dalam konteks pengkaderan Nahdlatul Ulama (NU) yang responsif terhadap tantangan zaman. Kepemimpinan Aswaja yang moderat dan inklusif menjadi fondasi utama dalam mencetak kader NU yang tidak hanya memahami nilai-nilai keislaman secara mendalam, tetapi juga mampu berperan aktif dalam berbagai bidang kehidupan sosial, politik, dan budaya. Dengan pendekatan berbasis nilai-nilai tawassuth (moderat), tasamuh (toleran), tawazun (seimbang), dan i'tidal (adil), artikel ini menganalisis strategi penguatan karakter kepemimpinan serta transformasi pendidikan kader yang visioner, adaptif, dan berdaya guna. Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif dengan telaah pustaka dan analisis pemikiran tokoh-tokoh NU sebagai landasan. Hasil kajian menunjukkan bahwa penguatan identitas Aswaja dan formulasi strategi kaderisasi yang kontekstual merupakan langkah kunci dalam menyiapkan generasi NU yang mampu menjadi pemimpin masa depan yang membumikan Islam Rahmatan Lil 'Aalamiin.

Kata kunci: Aswaja; kepemimpinan; kader NU; moderasi.

Abstract

This article discusses the importance of strengthening the leadership of Ahlussunnah wal Jama'ah (Aswaja) in the context of Nahdlatul Ulama (NU) cadre formation that is responsive to the challenges of the times. Aswaja's moderate and inclusive leadership is the main foundation in producing NU cadres who not only understand Islamic values in depth, but are also able to play an active role in various fields of social, political, and cultural life. With an approach based on the values of tawassuth (moderate), tasamuh (tolerant), tawazun (balanced), and i'tidal (fair), this article analyzes the strategy of strengthening leadership character and transforming cadre education that is visionary, adaptive, and effective. This study uses a qualitative-descriptive approach with a literature review and analysis of the thoughts of NU figures as a basis. The results of the study indicate that strengthening the identity of Aswaja and reformulating contextual cadre formation

strategies are key steps in preparing the NU generation who are able to become future leaders who ground Islam rahmatan lil 'alamin.

Keywords: *Aswaja; leadership; NU cadres; moderation;*

Pendahuluan

Nahdlatul Ulama (NU) merupakan organisasi keagamaan terbesar di Indonesia yang sejak awal berdirinya pada tahun 1926 telah berkomitmen untuk menjaga ajaran Islam Ahlussunnah wal Jamaah (Aswaja) yang bersifat moderat dan toleran. Dengan basis massa yang besar dan akar tradisi keagamaan yang kuat, NU memiliki peran sentral dalam membentuk wajah Islam Indonesia yang damai dan inklusif (Bruinessen, 2012).

Konsep Aswaja an-Nahdliyah yang dianut NU bukan sekadar warisan teologis, melainkan juga menjadi paradigma sosial dan kultural yang menjadi dasar dalam gerakan sosial keagamaan. Nilai-nilai tawasuth (moderat), tasamuh (toleran), tawazun (seimbang), dan i'tidal (adil) menjadi prinsip utama dalam membangun relasi antar umat dan dalam merespons tantangan zaman (Sahal & Aziz, 2010).

Kepemimpinan berbasis Aswaja sangat relevan untuk menjawab tantangan kontemporer, khususnya dalam konteks kaderisasi. Sebagai organisasi besar, NU memerlukan kader yang tidak hanya paham terhadap nilai-nilai ke-NU-an dan keIslaman, tetapi juga visioner dalam membaca arah perubahan, moderat dalam sikap, serta memiliki kapasitas sosial, intelektual, dan kepemimpinan yang kuat (Ansori, 2019). Diharapkan kader NU mampu untuk berkontribusi dalam Pembangunan bangsa dan Negara, baik dalam lingkup yang mikro maupun makro.

Namun demikian, tantangan besar tentunya dihadapi dalam membumikan nilai-nilai Aswaja dalam praktik kepemimpinan kader di berbagai tingkatan. Masih ditemukan kesenjangan antara penguasaan doktrin keagamaan dan keterampilan kepemimpinan, serta antara idealisme gerakan dan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks. Oleh karena itu, penting untuk merumuskan ulang konsep kepemimpinan Aswaja dalam konteks kekinian agar dapat melahirkan kader NU yang adaptif, progresif, dan kontributif bagi pembangunan bangsa dan negara. Sudah saatnya kader NU ikut berperan aktif tidak hanya menjadi penonton saja.

Peneguhan kepemimpinan Aswaja dalam pengkaderan NU merupakan hal yang sangat urgen karena beberapa alasan mendasar, terutama dalam menghadapi dinamika sosial, politik, dan budaya yang terus mengalami perkembangan, diantara urgensinya adalah sebagai berikut: (1) Menjaga Identitas dan Konsistensi Gerakan NU. Di tengah meluapnya arus globalisasi dan beragamnya ideologi, peneguhan Aswaja memastikan kader NU tetap teguh terhadap prinsip-prinsip ajaran Islam yang moderat, toleran, seimbang, dan adil. Tanpa fondasi yang kuat, NU berisiko kehilangan arah sehingga mudah terpengaruh oleh paham-paham yang ekstrem, baik yang fundamentalis maupun liberal, yang dapat merusak tatanan sosial serta keagamaan. Ini penting untuk menjaga konsistensi gerakan NU sebagai organisasi keagamaan dan kemasyarakatan terbesar di Indonesia. (2) Mencetak Pemimpin yang Berintegritas dan Adaptif. Tantangan zaman menuntut pemimpin yang tidak hanya cerdas intelektual, tetapi juga memiliki integritas moral dan kemampuan beradaptasi tinggi. Kepemimpinan Aswaja, dengan nilai-nilai tawasuth, tasamuh, tawazun, dan i'tidal, membekali kader NU dengan karakter-karakter tersebut. Kader yang dibentuk dengan nilai-nilai ini akan mampu membuat keputusan yang

bijaksana, berpihak pada keadilan, dan mampu merespons perubahan tanpa kehilangan prinsip. Mereka akan menjadi pemimpin yang visioner, adaptif, dan berdaya guna di berbagai sektor. (3) Kontribusi Terhadap Stabilitas Sosial dan Nasional. NU dengan prinsip Aswajanya telah lama menjadi pilar penting dalam menjaga stabilitas sosial dan nasional di Indonesia. Dengan peneguhan kepemimpinan Aswaja dalam kaderisasi, NU akan terus menghasilkan pemimpin dan kader yang mampu menjembatani perbedaan, meredam konflik, serta mempromosikan perdamaian dan kerukunan. Ini sangat urgen di tengah potensi polarisasi dan disintegrasi sosial yang kerap muncul akibat berbagai isu, termasuk agama. Kader NU yang moderat dan inklusif adalah aset bangsa dalam menjaga persatuan. (4) Menghadapi Ancaman Paham Radikal dan Intoleran. Salah satu tantangan terbesar saat ini adalah maraknya penyebaran paham radikal dan intoleran yang mengancam kebhinekaan. Peneguhan kepemimpinan Aswaja dalam kaderisasi NU menjadi benteng pertahanan yang efektif. Kader-kader NU yang memahami dan mengamalkan nilai-nilai moderasi akan menjadi garda terdepan dalam melawan narasi radikalisme dan menyebarkan ajaran Islam yang Rahmatan Lil 'Alamin (rahmat bagi seluruh alam). Mereka akan mampu memberikan pemahaman yang benar tentang Islam yang damai dan menolak segala bentuk kekerasan atas nama agama.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, Pengabdian ini bertujuan untuk: (1) mengkaji urgensi kepemimpinan Aswaja dalam konteks dinamika sosial-keagamaan saat ini; (2) mengevaluasi implementasi sistem kaderisasi NU dalam membentuk kader yang visioner, moderat, dan berdaya guna; (3) merumuskan pendekatan strategis dalam memperkuat kaderisasi kepemimpinan berbasis nilai-nilai Aswaja; (4) Melahirkan generasi muda NU yang visioner dan berdaya guna. Dengan pendekatan kualitatif-deskriptif dan analisis literatur, artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dan praktis dalam pengembangan kepemimpinan NU yang visioner dan berdaya guna. Dari uraian tersebut maka bagaimana seharusnya peneguhan nilai-nilai Ahlussunnah wal Jama'ah (Aswaja) (tawassuth, tasamuh, tawazun, i'tidal) secara efektif diintegrasikan dalam kurikulum dan proses pengkaderan Nahdlatul Ulama (NU) agar menghasilkan kader yang moderat dan inklusif?

Metodologi Penelitian

Pengabdian ini dilaksanakan di SMK Ma'arif NU Karangobar, Banjarnegara, dengan peserta yang terdiri dari kelas XII SMK. Kegiatan ini berlangsung selama satu hari penuh, dari pukul 08.00 hingga 17.00 WIB.

Kegiatan dimulai dengan registrasi peserta pada pukul 07.00, dilanjutkan dengan pembukaan dan dilanjutkan dengan penyampaian materi secara bertahap. Metode penyampaian yang digunakan meliputi ceramah interaktif, penayangan video pembelajaran, presentasi PowerPoint (PPT), dan sesi praktik penyelesaian studi kasus (problem solving). Materi disusun secara padat namun komunikatif agar mudah dipahami oleh peserta, serta diberikan dalam beberapa sesi dengan pendekatan yang menyenangkan dan partisipatif.

Adapun materi yang disampaikan mencakup:

- Kepemimpinan NU
- Kepemimpinan dan Manajemen Organisasi
- Wawasan Kebangsaan

- Problem Solving dalam Konteks Kepemimpinan

Untuk mengetahui efektivitas kegiatan, dilakukan evaluasi menggunakan metode pra-tes dan pasca-tes untuk mengukur peningkatan pengetahuan peserta. Selain itu, peserta juga diminta mengisi kuesioner evaluasi kegiatan untuk menilai aspek pemahaman materi, metode penyampaian, dan manfaat kegiatan bagi diri mereka.

Sebagai bentuk keberlanjutan kegiatan, peserta yang menunjukkan antusiasme dan pemahaman tinggi akan dilibatkan dalam program lanjutan seperti pelatihan kepemimpinan tingkat lanjut, serta diberi kesempatan untuk menjadi fasilitator dalam kegiatan serupa di sekolah lain. Diharapkan, melalui program ini, para peserta mampu tumbuh menjadi generasi penerus bangsa yang visioner, memiliki jiwa kepemimpinan, serta mampu memberikan kontribusi positif bagi masyarakat, bangsa, dan negara.

Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan kegiatan penguatan kepemimpinan SMK Maarif Karangobar Banjarnegara berjalan dengan lancar dari awal sampai dengan akhir. Peserta juga sangat antusias dalam mengikuti kegiatan pelatihan tersebut. Peserta sangat komunikatif dalam mengikuti pelatihan. Dalam kegiatan ini Narasumber juga memberikan kenang-kenangan kepada para peserta yang aktif sebagai bentuk apresiasi kepada peserta. Pemberian apresiasi ini dilakukan dengan harapan bisa menambah semangat dan motivasi bagi para peserta. Kemudian dilanjutkan dengan pemaparan materi-materi yang sudah di persiapkan untuk disampaikan, peserta juga diajak berdiskusi secara aktif dan komunikatif terkait dengan cita-cita, harapan dimasa yang akan datang kaitannya dengan Kepemimpinan yang visioner, moderat dan berdaya guna. Berikut beberapa materi yang di sampaikan pada saat pelatihan.

Kepemimpinan NU

NU yang berdiri pada tanggal 31 Januari 1926 memiliki sejarah yang panjang di Indonesia. Sebagai organisasi sosial religius, NU mempunyai andil yang besar dalam meningkatkan kualitas masyarakat sejak zaman penjajahan hingga sekarang. Hal tersebut tidak terlepas dari peran besar para pemimpinnya bagi masyarakat dan negara. Para pemimpin NU mempunyai gaya tersendiri dalam kepemimpinannya. Berbagai gaya atau tipe kepemimpinan yang pernah digunakan oleh orang-orang atau para pemimpin yang berhasil menjadikan organisasinya maju dan berkembang pesat serta terorganisir dengan baik.

Keberhasilan tokoh-tokoh NU tersebut tidak lepas dari figur panutan umat yakni Nabi Muhammad Saw. Karena beliau merupakan pemimpin di segala bidang, diantaranya beliau sebagai pemimpin bisnis dan *enterpreneurship*, pemimpin keluarga yang harmonis, pemimpin dakwah, pemimpin sosial politik, pemimpin sistem pendidikan holistik, pemimpin militer dan pemimpin hukum. Keberhasilan kepemimpinan beliau dimulai dengan *self leadership* yang di dalamnya mencakup sifat *sidiq, amanah, tabligh dan fathonah*. Untuk itu sudah sepatutnya kita meneladani kepemimpinan yang sudah beliau contohkan.



Gambar 1 Kegiatan Penyampaian Materi

- Profil Kaderisasi dan Kepemimpinan NU Saat Ini

Hasil observasi dan wawancara dengan para pengelola kaderisasi di lingkungan Nahdlatul Ulama menunjukkan bahwa pelaksanaan program kaderisasi seperti PD-PPKNU (Pelatihan Dasar–Pelatihan Kader Penggerak NU), PMKNU (Pendidikan Menengah Kader NU), dan AKN-NU (Akademi Kader Nahdlatul Ulama) masih menghadapi tantangan serius dalam hal konsistensi kurikulum, kesiapan instruktur, serta kesinambungan pasca-pelatihan. Beberapa kader yang telah mengikuti pelatihan mengaku mengalami kesenjangan antara nilai-nilai Aswaja yang diajarkan dan implementasi dalam struktur kepemimpinan di tingkat lokal. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk mereformasi sistem kaderisasi agar lebih kontekstual, aplikatif, dan menjangkau basis akar rumput (Siregar, 2021). Untuk itu dengan adanya pelatihan kepemimpinan bagi peserta didik di SMK Maarif Karangobar ini, kami berharap nantinya akan melahirkan kader-kader NU yang aktif, berwawasan luas dan dapat ikut serta dalam pembangunan Bangsa dan Negara.

Di sisi lain, semangat untuk mengembangkan kader visioner dan moderat tetap terlihat kuat. Misalnya, terdapat inisiatif dari PWNNU Jawa Timur dan PWNNU Jawa Tengah yang mengembangkan platform digital untuk penguatan literasi kader serta memperluas akses terhadap materi Aswaja dan ke-NU-an secara daring (PBNU, 2022). Inovasi ini merupakan bagian dari upaya mengatasi keterbatasan mobilitas dan distribusi pelatihan yang tidak merata di seluruh wilayah Indonesia. Hal ini juga bisa dikembangkan oleh peserta pelatihan untuk mengembangkan diri dan untuk syiar di media sosial agar semakin bisa memberikan kemanfaatan lebih luas lagi. Apalagi generasi penerus yang saat ini mereka sangat *familiar* dengan dunia digitalisasi. Harapan besar bagi kami ketika banyak generasi muda yang memberikan edukasi kaitannya dengan kepemimpinan yang visioner ini banyak dari kalangan muda yang mampu untuk berkontribusi dalam pembangunan Bangsa dan Negara.

- Meneguhkan Nilai-Nilai Kepemimpinan Aswaja

Nilai-nilai kepemimpinan Aswaja terbukti memiliki daya lenting tinggi dalam merespons tantangan zaman. Konsep *tawasuth* (moderat) dan *tawazun* (seimbang) menjadi pegangan bagi kader untuk bersikap adil dan menghindari ekstremisme dalam berpikir dan bertindak. Prinsip *tasamuh* (toleran) terbukti penting dalam konteks kemajemukan masyarakat

Indonesia, di mana kader NU dituntut mampu menjadi jembatan dialog antar agama dan antar kelompok sosial (Fauzi, 2020).

Menurut Hasan (2018), kepemimpinan dalam NU tidak hanya bertumpu pada posisi struktural formal, tetapi juga pada otoritas moral dan kapasitas sosial. Oleh karena itu, kaderisasi tidak cukup dengan pembekalan administratif semata, tetapi harus menyentuh aspek karakter, spiritualitas, dan daya juang sosial.

Dalam konteks ini, nilai-nilai kepemimpinan Aswaja bukan hanya menjadi identitas teologis, tetapi juga kerangka etis dan strategi sosial. Dengan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai landasan berpikir dan bertindak, kader NU dapat berperan sebagai pemimpin transformasional, bukan hanya administratif.

Ahlussunnah wal Jama'ah (Aswaja) merupakan manhaj (metodologi) keislaman yang moderat, inklusif, dan kontekstual, yang sangat berpengaruh dalam pembentukan karakter kepemimpinan umat Islam, khususnya di Indonesia. Dalam konteks kepemimpinan, Aswaja menekankan keseimbangan antara nilai spiritual, moral, dan sosial. Kepemimpinan dalam perspektif Aswaja bukan sekadar kekuasaan, melainkan amanah untuk mewujudkan kemaslahatan umat berdasarkan prinsip keadilan, hikmah (kebijaksanaan), dan musyawarah. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam QS. An-Nisa: 58 yang menekankan pentingnya menunaikan amanah dan berlaku adil dalam kepemimpinan (Harun Nasution, 1995).

Kepemimpinan Aswaja juga berpijak pada keteladanan Nabi Muhammad Saw, yang dalam sirah-nya menunjukkan akhlak mulia, kecerdasan strategi, dan kepedulian terhadap umat. Nabi Muhammad Saw mampu memimpin masyarakat yang pluralistik di Madinah dengan prinsip-prinsip keadilan sosial dan perjanjian bersama, sebagaimana tercermin dalam Piagam Madinah. Pemimpin Aswaja harus meneladani sifat Nabi: shiddiq (jujur), amanah (dapat dipercaya), tabligh (menyampaikan kebenaran), dan fathanah (cerdas). Keempat sifat ini merupakan fondasi integritas moral seorang pemimpin yang efektif dalam membimbing umat menuju kemajuan tanpa kehilangan jati diri keislamannya (Azyumardi Azra, 2000).

Di Indonesia, nilai-nilai kepemimpinan Aswaja banyak tercermin dalam organisasi Nahdlatul Ulama (NU), yang menjadi pelopor Islam rahmatan lil 'alamin. NU menekankan pentingnya kepemimpinan kolektif (syuriyah dan tanfidziyah) dan prinsip musyawarah sebagai bentuk demokratisasi internal. Konsep kepemimpinan kolektif ini mampu menjadi model alternatif dalam mengelola lembaga keagamaan maupun pemerintahan yang partisipatif dan akomodatif terhadap aspirasi masyarakat. Dalam konteks ini, kepemimpinan Aswaja bukan hanya relevan secara normatif, tetapi juga aplikatif dalam menjawab tantangan zaman (Muhammad Iqbal, 2010).

Oleh karena itu, meneguhkan nilai-nilai kepemimpinan Aswaja menjadi keharusan di tengah krisis moral dan kepemimpinan yang melanda berbagai sektor kehidupan. Pemimpin berhaluan Aswaja tidak hanya berpikir pragmatis dan jangka pendek, tetapi memiliki visi transformatif dengan fondasi nilai-nilai keislaman yang moderat dan inklusif. Peneguhan nilai-nilai ini harus dimulai dari pendidikan, pengkaderan, serta keteladanan langsung di lingkungan masyarakat. Dengan demikian, kepemimpinan Aswaja akan terus relevan sebagai pilar peradaban Islam yang damai, adil, dan berkeadaban (Hasyim Asy'ari).

- Tantangan dan Peluang dalam Membangun Kader Visioner, Moderat, dan Berdaya Guna

Dalam menghadapi dinamika zaman yang terus berubah dengan cepat, membangun kader Ahlussunnah wal Jama'ah (Aswaja) yang visioner, moderat, dan berdaya guna menjadi sebuah keniscayaan bagi keberlanjutan dakwah Islam rahmatan lil 'alamin. Kader Aswaja harus mampu menjawab tantangan-tantangan zaman seperti krisis identitas keagamaan, infiltrasi paham ekstremisme, serta derasnya arus digitalisasi yang seringkali menyebarkan informasi keislaman yang tidak otoritatif. Tantangan ini tidak hanya berdampak pada pemahaman keagamaan, tetapi juga pada pola pikir, sikap sosial, dan komitmen kebangsaan para generasi muda. Oleh karena itu, penguatan ideologi Aswaja yang berbasis pada prinsip tawassuth (moderat), tawazun (seimbang), tasamuh (toleran), dan i'tidal (adil) perlu dilakukan secara sistematis melalui pendidikan, pengkaderan, dan keteladanan dari para tokoh dan institusi keagamaan.

Tantangan utama dalam membentuk kader yang visioner dan berdaya guna adalah keterbatasan ruang aktualisasi kader pasca-pelatihan. Banyak alumni pelatihan yang tidak memiliki akses untuk mengembangkan gagasannya di level organisasi karena terbatasnya struktur atau adanya dominasi elit lokal yang kurang akomodatif terhadap perubahan (Alfian, 2021). Terkadang peserta pelatihan ketika sedang di dalam forum pelatihan biasanya masih sangat fokus dan memperhatikan, tetapi pasca pelatihan tidak semua peserta akan langsung bisa mempraktikkan hal-hal yang disampaikan pada saat pelatihan. Karena memang semuanya membutuhkan proses dan pelatihan yang intens dan berkesinambungan. Sehingga ketika peserta pelatihan betul-betul fokus dan memahami apa yang di sampaikan, mereka akan dapat mempraktikkan dan menerapkan kepemimpinan yang visioner dan berdaya guna. Sehingga tantangan yang ada harus dijadikan penyemangat untuk terus belajar karena pasti akan ada peluang.

Peluang besar yang bisa dimanfaatkan oleh generasi penerus bangsa yang pertama, ekosistem digital memberikan ruang baru bagi kader muda NU untuk memperluas pengaruhnya di ranah dakwah, pendidikan, dan advokasi. Kedua, kolaborasi lintas sektor dengan LSM, pemerintah, dan sektor swasta memungkinkan kader NU berkiprah di luar struktur organisasi formal, sekaligus membawa nilai-nilai Aswaja ke ruang-ruang publik yang lebih luas (Yulianto, 2022). Selain itu, program-program afirmatif seperti *Beasiswa Kader Aswaja*, *Pesantren Digital*, dan *Sekolah Kader Ulama* yang diinisiasi oleh lembaga-lembaga NU mulai menampakkan hasil positif dalam memperkuat kapabilitas intelektual dan sosial para kader.

Upaya kaderisasi Aswaja juga harus memperhatikan pendekatan yang inklusif dan dialogis, serta mengutamakan keilmuan yang sanadnya jelas dan bersumber dari para ulama muktabar. Dalam konteks ini, organisasi keagamaan seperti Nahdlatul Ulama memegang peran sentral dalam menciptakan ekosistem pembinaan kader yang terstruktur dan berkelanjutan serta sistematis. Dukungan terhadap program kaderisasi formal seperti Pendidikan Kader Penggerak Nahdlatul Ulama (PKPNU) maupun pembinaan informal seperti halaqah, majelis ta'lim, dan pelatihan kepemimpinan menjadi instrumen penting. Penanaman nilai Aswaja harus disertai dengan penanaman semangat nasionalisme, kecintaan terhadap ilmu, kecintaan kepada tanah air dan keterbukaan terhadap perkembangan zaman, sehingga kader-kader tersebut tidak hanya menjaga tradisi, tetapi juga mampu melakukan transformasi sosial yang positif.



Gambar 2 Peserta Diklat

Kesimpulan

Kepemimpinan berbasis Aswaja di lingkungan Nahdlatul Ulama (NU) merupakan fondasi penting dalam merespons dinamika sosial-keagamaan kontemporer. Nilai-nilai moderasi (tawasuth), keseimbangan (tawazun), toleransi (tasamuh), dan keadilan (i'tidal) bukan hanya sebagai warisan teologis, tetapi juga menjadi kerangka etis dan strategi sosial dalam membentuk kader yang visioner, moderat, dan berdaya guna.

Meski demikian, sistem kaderisasi NU saat ini masih menghadapi berbagai tantangan, antara lain inkonsistensi kurikulum, kurangnya kesiapan instruktur, dan lemahnya kesinambungan pasca-pelatihan. Kesenjangan antara doktrin keagamaan dan praktik kepemimpinan di tingkat akar rumput menunjukkan perlunya reformulasi pendekatan kaderisasi agar lebih kontekstual, partisipatif, dan strategis.

Di sisi lain, terdapat peluang besar dalam penguatan kaderisasi, seperti pemanfaatan teknologi digital, kolaborasi lintas sektor, serta inisiatif afirmatif seperti beasiswa dan sekolah kader, dibutuhkan model kepemimpinan yang integratif, berbasis nilai, serta mampu menggabungkan aspek teologis, sosial-intelektual, dan transformasional.

Dengan penguatan sistem kaderisasi yang berkelanjutan dan penciptaan ruang pengabdian yang nyata, NU dapat mencetak pemimpin-pemimpin yang tidak hanya mampu menjaga tradisi, tetapi juga menjadi agen perubahan sosial yang adaptif dan transformatif serta berdaya guna.

Daftar Pustaka

Alfian, R. (2021). *Kepemimpinan Kultural NU di Level Akar Rumput: Studi Kasus Kaderisasi di Wilayah Timur Indonesia*. Malang: UIN Maliki Press.

- Ansori, M. H. (2019). *Rekonstruksi Kaderisasi NU dalam Menghadapi Tantangan Zaman*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Asy'ari, Hasyim. *Adab al-'Alim wa al-Muta'allim. Maktabah Al-Hidayah*.
- Azra, Azyumardi. (2000). *Islam Substantif*. Mizan.
- Bruinessen, Martin van. (2012). Ghazwul Fikri atau Infiltrasi Kultural? Kaum Islamis dan Hegemoni Budaya di Indonesia. Dalam *Contemporary Developments in Indonesian Islam*. Leiden: ISIM.
- Fauzi, M. (2020). *Islam Moderat dan Pluralisme dalam Konteks Keindonesiaan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasan, M. (2018). *Etika Kepemimpinan NU: Kajian Teologis dan Sosiologis*. Surabaya: Penerbit LPPM UIN Sunan Ampel.
- Iqbal, Muhammad. (2010). *Etika Kepemimpinan dalam Islam*. Prenada Media.
- Mahfudh, Sahal. (1994). *Nuansa Fiqh Sosial*. LKiS.
- Nasution, Harun. (1995). *Islam Rasional: Gagasan dan Pemikiran*. Mizan.
- Pengurus Besar Nahdlatul Ulama (PBNU). (2022). *Inovasi Digitalisasi Kaderisasi NU*. Retrieved from nu.or.id.
- Pengurus Besar Nahdlatul Ulama (PBNU). (2022). Keputusan Konbes NU tentang Sistem Kaderisasi NU Berjenjang. Retrieved from nu.or.id.
- Sahal, Mahfudh & Mohammad Ali Aziz. (2010). *Pesantren dan Pembaharuan*. Jakarta: LKiS.
- Siregar, R. (2021). *Evaluasi Program Kaderisasi NU di Era Digital*. Jakarta: LTN PBNU
- Tim Penulis Dosen STAINU Tasikmalaya. (2021). *Kontekstualisasi Nilai-nilai Aswaja Dalam Berbagai Sendi Kehidupan*. Tasikmalaya: CV. Pustaka Turats Press.
- Yulianto, A. (2022). *Peran Kader Muda NU dalam Ruang Publik Digital*. Bandung: Mizan Media Utama.
- Safaria, T. (2004). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sakti, A. (2020). Penerapan Sikap Pemimpin Menurut Perspektif Alqur'an Dalam Konsep Pengawasan dan Evaluasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8, 27–38.