

# JURNAL INDONESIA MENGABDI

<http://tahtamedia.co.id/index.php/jim>

## KADERISASI BERBASIS CORE THINKING (CONTEXTUAL RESONANCE THINKING ): MODEL REFLEKTIF DALAM PEMBENTUKAN KADER HUMANIS DAN ADAPTIF

M. Munawirul Umam

Correspondensi e-mail: [munawirulumam02@gmail.com](mailto:munawirulumam02@gmail.com)

Program Studi Ilmu Kelautan, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan, Universitas Diponegoro

### ABSTRACT

*Student cadre formation is often understood merely as an administrative or technical training process that lacks reflective and value-based learning. This article develops the concept of CoRe Thinking (Contextual Resonance Thinking), as a new paradigm for cadre education that integrates social context, value internalization, and reflective awareness. The model is built upon five interrelated pillars: contextual, resonance, empathy, reflective, and transformational. A reflective-conceptual approach is employed through literature analysis and field experience in student organizations. The findings indicate that socially contextual and value-reflective cadre learning enhances engagement, empathy, and leadership awareness among participants. The CoRe Thinking framework bridges reflective learning theory with the practical process of cadre development in higher education settings. Its conceptual implication emphasizes that cadre formation should nurture humanistic, adaptive, and socially responsible leaders. Further empirical research is recommended to validate this model's effectiveness across diverse educational and organizational contexts*

### ARTICLE INFO

Submitted: 18 Oktober 2025

Revised: 01 November 2025

Accepted: 01 Desember 2025

### ABSTRAK

*Kaderisasi mahasiswa sering kali dipahami sebatas proses administratif dan pelatihan teknis tanpa ruang refleksi nilai. Artikel ini mengembangkan konsep CoRe Thinking (Contextual Resonance Thinking), sebagai paradigma baru dalam pembelajaran kader yang menekankan integrasi nilai, pengalaman, dan kesadaran sosial. Pendekatan ini menggabungkan lima pilar utama: kontekstual, resonansi, empati, reflektif, dan transformasional. Metode yang digunakan berupa pendekatan reflektif-konseptual melalui analisis literatur dan pengalaman kaderisasi di lingkungan mahasiswa. Hasil kajian menunjukkan bahwa pembelajaran kader yang berbasis konteks sosial dan refleksi nilai mampu meningkatkan keterlibatan, empati, serta kesadaran kepemimpinan secara signifikan. Model CoRe Thinking berperan sebagai jembatan antara teori pembelajaran reflektif dan praksis kaderisasi di perguruan tinggi. Implikasi konseptualnya menegaskan bahwa proses kaderisasi seharusnya diarahkan pada pembentukan kader yang humanis, kritis, dan adaptif terhadap perubahan sosial. Penelitian lanjutan disarankan untuk menguji efektivitas model ini secara empiris dalam konteks pendidikan dan organisasi mahasiswa.*

**DOI:** [10.55080/jim.v4i3.1655](https://doi.org/10.55080/jim.v4i3.1655)

### Keywords:

cadre formation; CoRe Thinking;  
reflective learning; social values;  
adaptive leadership

### Kata kunci:

kaderisasi; CoRe Thinking;  
reflektif; nilai sosial;  
kepemimpinan adaptif.

### PENDAHULUAN

Kaderisasi merupakan proses fundamental dalam menjaga kesinambungan organisasi serta membentuk karakter kepemimpinan yang berintegritas. Dalam konteks kehidupan mahasiswa, kaderisasi memiliki fungsi strategis sebagai sarana perekutan, pelatihan, internalisasi nilai, dan penguatan identitas organisasi (Siahaan, 2020). Proses kaderisasi tidak hanya bertujuan mencetak kader aktif secara administratif, tetapi juga menumbuhkan kesadaran moral, tanggung jawab sosial, dan rasa kepemilikan terhadap nilai-nilai

# JURNAL INDONESIA MENGABDI

<http://tahtamedia.co.id/index.php/jim>

luhur organisasi. Kegiatan kaderisasi berfungsi sebagai ruang pendidikan nonformal yang berperan membangun kepemimpinan partisipatif dan berkelanjutan (Masduki, 2021).

Pelaksanaan kaderisasi di berbagai organisasi mahasiswa di Indonesia menunjukkan pola yang beragam. Sebagian besar masih menekankan aspek teknis dan kedisiplinan, sementara dimensi reflektif dan kontekstual sering terabaikan. Pola seperti ini berisiko melahirkan kader dengan kemampuan manajerial, tetapi minim empati sosial dan kesadaran nilai. Dalam pandangan Abdurrahman (2019), pendidikan nilai di perguruan tinggi menuntut keseimbangan antara aspek kognitif dan afektif agar mahasiswa tidak hanya memahami nilai, tetapi juga menginternalisasikannya dalam tindakan. Pemahaman tersebut memperlihatkan bahwa pembentukan karakter kader memerlukan model pembelajaran yang berbasis refleksi dan pengalaman nyata.

Landasan teoritis untuk memahami pembelajaran kader dapat ditemukan pada teori *experiential learning* (Kolb, 1984), yang menegaskan bahwa pengetahuan sejati muncul dari siklus pengalaman langsung, refleksi, dan penerapan. Teori ini berhubungan erat dengan konsep *transformative learning* yang dikemukakan oleh Mezirow (1991), yaitu perubahan kesadaran seseorang melalui proses refleksi kritis terhadap pengalaman hidupnya. Dalam konteks pendidikan kader, kedua teori tersebut menegaskan pentingnya menumbuhkan kesadaran reflektif agar kader mampu mengaitkan nilai-nilai organisasi dengan realitas sosial yang mereka hadapi. Pendekatan *Contextual Teaching and Learning* (CTL), (Johnson, 2002), semakin memperkuat pandangan ini dengan menjelaskan bahwa pembelajaran bermakna terjadi ketika materi dan nilai dikaitkan dengan konteks kehidupan nyata peserta.

Keterkaitan antara refleksi, pengalaman, dan konteks sosial menjadi pilar utama dalam proses kaderisasi yang efektif. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pendekatan kaderisasi yang memadukan ketiga aspek tersebut mampu menghasilkan kader dengan kesadaran sosial tinggi dan kemampuan kepemimpinan yang adaptif. Muadin dan Darman (2020), mencatat bahwa organisasi dengan sistem kaderisasi aktif mengalami peningkatan keberlanjutan kepemimpinan antara 60 hingga 70 persen, sedangkan organisasi yang tidak melakukan kaderisasi terstruktur cenderung mengalami stagnasi dan kehilangan regenerasi setelah pergantian pengurus.

Hasil penelitian Rukhaini Fitri Rahmawati (2016), dalam *Jurnal TADBIR* menunjukkan bahwa lebih dari 80 persen santri di lembaga pesantren aktif dalam kegiatan kaderisasi dan latihan kepemimpinan internal. Sistem kaderisasi pesantren mencakup kegiatan seperti *mukhadharah* (latihan berbicara di depan umum), dan *Praktik Dakwah Lapangan (PDL)*, yang dirancang agar santri terbiasa berdakwah dan memimpin kegiatan sosial di masyarakat. Temuan ini membuktikan bahwa lingkungan pendidikan berbasis nilai religius mampu membentuk kader yang memiliki semangat pengabdian, kepemimpinan, dan solidaritas sosial tinggi.

Penelitian Ahmad Mirshad Alghozali (2024), dalam *Jurnal Sosiologi Agama Indonesia* juga memperlihatkan bahwa IPNU Yogyakarta menerapkan sistem kaderisasi berjenjang yang terdiri atas *Makesta*, *Lakmud*, dan *Latihan Kader Utama (Lakut)*. Program ini diikuti oleh sekitar 120 peserta per tahun di tingkat dasar, 60 peserta di tingkat lanjutan, dan 25 peserta di tingkat utama. Rata-rata 50 persen kader yang mengikuti Lakmud melanjutkan ke tingkat Lakut, menunjukkan keberlanjutan sistem pembinaan dan efektivitas kaderisasi berbasis pengalaman langsung.

Data serupa diperkuat oleh penelitian Tri Mardiansah (2025), dalam *Jurnal Pemuda Indonesia*, yang meneliti sistem kaderisasi IPNU-IPNU di Banyuwangi. Penelitian ini menemukan bahwa setiap kegiatan kaderisasi diikuti oleh 60 hingga 100 peserta per angkatan, dengan tingkat pelaksanaan *Rencana Tindak Lanjut (RTL)*, pasca-pelatihan mencapai 70 persen. RTL dilakukan dalam bentuk pengabdian masyarakat, mentoring pelajar, dan kegiatan sosial berbasis nilai Tri Dharma dan Panca Dharma. Kegiatan ini membentuk pola kaderisasi berkelanjutan di mana kader tidak berhenti pada pelatihan, tetapi diwajibkan melaksanakan aksi sosial di masyarakat.

Kecenderungan data empiris tersebut menunjukkan bahwa kaderisasi yang efektif bukan hanya berorientasi pada transfer ilmu dan aturan organisasi, melainkan pada penanaman kesadaran kontekstual yang terhubung dengan nilai sosial dan budaya peserta. Kaderisasi yang mengintegrasikan refleksi, empati, dan

# JURNAL INDONESIA MENGABDI

<http://tahtamedia.co.id/index.php/jim>

tindakan nyata terbukti memperkuat partisipasi kader serta menciptakan regenerasi kepemimpinan yang berkelanjutan. Model ini menjadi dasar munculnya gagasan *CoRe Thinking (Contextual Resonance Thinking)*, sebagai pendekatan reflektif dalam kaderisasi mahasiswa. *CoRe Thinking* menekankan pentingnya resonansi antara nilai, konteks sosial, dan pengalaman kader, sehingga proses kaderisasi tidak sekadar menjadi pelatihan formal, melainkan menjadi pengalaman transformasional yang membentuk kader humanis dan adaptif terhadap perubahan zaman.

## METODE

Penelitian ini tergolong dalam kajian konseptual dengan pendekatan reflektif-deskriptif. Tujuan utamanya ialah mengembangkan model berpikir *CoRe Thinking (Contextual Resonance Thinking)*, melalui sintesis antara pengalaman reflektif penulis dan teori-teori pembelajaran nilai. Pendekatan reflektif digunakan untuk menafsirkan kembali pengalaman kaderisasi mahasiswa, khususnya dalam konteks organisasi kemahasiswaan bidang kelautan, agar diperoleh pemahaman baru mengenai proses pembentukan nilai dan kepemimpinan yang kontekstual.

Sumber data penelitian terdiri atas dua jenis. Sumber primer berasal dari refleksi penulis terhadap dinamika proses kaderisasi yang pernah dialami, sedangkan sumber sekunder berasal dari literatur ilmiah yang relevan dengan tema penelitian. Literatur tersebut mencakup teori *experiential learning* (Kolb, 1984), *transformative learning* (Mezirow, 1991), *contextual teaching and learning* (Johnson, 2002), serta kepemimpinan transformasional (Bass dan Avolio, 1994). Rujukan dari penulis Indonesia seperti Siahaan (2020), dan Masduki (2021), memberikan konteks lokal, sementara temuan Rahmawati (2016), Alghozali (2024), dan Mardiansah (2025), digunakan sebagai bahan refleksi pendukung.

Analisis dilakukan melalui tiga tahapan utama, yaitu kajian literatur sistematis, analisis reflektif personal, dan sintesis konseptual. Tahapan tersebut bertujuan menggabungkan temuan teoritis dan pengalaman reflektif menjadi struktur berpikir baru yang disebut *CoRe Thinking*. Keabsahan analisis dijaga dengan triangulasi reflektif, yaitu membandingkan konsistensi antara pengalaman pribadi, teori pembelajaran nilai, dan hasil penelitian terdahulu. Pendekatan ini memastikan bahwa model yang dikembangkan memiliki koherensi teoritis dan relevansi kontekstual.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, gambarkan hasil dan pembahasan penelitian secara komprehensif (singkat, padat dan jelas). Jika terdapat tabel dan gambar, atau figur-firug lainnya yang ada pada artikel, semuanya diletakkan simetris di tengah (seimbang antara kiri dan kanan). Nama table dan gambar haruslah jelas. Untuk pembahasannya dapat menggabungkan antara hasil yang didapatkan.

Model *CoRe Thinking (Contextual Resonance Thinking)*, berakar dari refleksi kritis terhadap praktik kaderisasi mahasiswa yang selama ini berjalan secara formalistik, menekankan kedisiplinan dan struktur organisasi, namun kurang menyentuh kesadaran nilai dan konteks sosial kader. Refleksi mendalam atas fenomena tersebut menghasilkan gagasan bahwa kaderisasi perlu dihidupkan kembali sebagai ruang pembelajaran sosial yang reflektif, kontekstual, dan transformatif, di mana pengalaman, nilai, dan relasi sosial kader menjadi bagian dari proses belajar.

Kerangka *CoRe Thinking* terdiri dari lima pilar utama kontekstual, resonansi, empati, reflektif, dan transformasional yang membentuk siklus pembelajaran nilai dan pengalaman kader. Setiap pilar saling terhubung, membentuk model pembelajaran berbasis nilai dan kesadaran sosial.

### Pilar Kontekstual: Pembelajaran Berdasarkan Realitas Sosial

Konteks sosial menjadi dasar penting dalam *CoRe Thinking* karena membentuk hubungan antara nilai organisasi dan pengalaman kader. Pembelajaran yang berakar pada realitas sosial menjadikan kaderisasi relevan dengan kehidupan peserta. Johnson (2002), menjelaskan bahwa proses belajar akan bermakna ketika peserta didik mampu menghubungkan materi dengan konteks kehidupan nyata. Kerangka ini menuntut fasilitator

# JURNAL INDONESIA MENGABDI

<http://tahtamedia.co.id/index.php/jim>

membaca situasi sosial kader meliputi budaya kampus, latar keluarga, dan tantangan sosial agar pelatihan tidak sekadar bersifat instruksional, melainkan menjadi ruang pembentukan kesadaran sosial yang reflektif.



Gambar 1. Kegiatan pengenalan Departemen Ilmu Kelautan dan Oseanografi Undip tahun 2024, sebagai bagian dari kaderisasi awal berbasis pengalaman sosial mahasiswa baru. Materi disampaikan secara interaktif dengan mengangkat nilai-nilai kekeluargaan, kekompakkan, dan kebersamaan.

Pendekatan kontekstual menjadikan kaderisasi sebagai praktik sosial yang dinamis. Teori situated learning oleh Lave dan Wenger (1991), menyebutkan bahwa pengetahuan akan terbentuk secara otentik melalui keterlibatan langsung dalam komunitas belajar. Temuan Gudoniené *et al.* (2025), memperkuat hal ini dengan menunjukkan peningkatan keterlibatan mahasiswa sebesar tiga puluh persen dalam pembelajaran berbasis konteks sosial dan kolaboratif. Pola ini juga tampak dalam penelitian Mardiansah (2025), yang menunjukkan bahwa kegiatan kaderisasi IPNU–IPPNU berbasis pengabdian masyarakat berhasil meningkatkan partisipasi kader hingga tujuh puluh persen.

Pemaknaan nilai melalui konteks sosial mendorong terbentuknya kepemimpinan yang adaptif dan berakar pada realitas hidup peserta. Kolb (1984), menegaskan bahwa pengalaman konkret berfungsi sebagai sumber pembelajaran dan refleksi yang mendalam. Gagasan ini sejalan dengan pandangan Komives *et al.* (2011), bahwa pengembangan kepemimpinan mahasiswa harus berpijak pada pengalaman kontekstual yang mempertemukan nilai pribadi dengan tanggung jawab sosial. Kader yang mampu memahami nilai melalui konteks sosialnya akan berkembang menjadi individu reflektif, empatik, dan siap menghadapi perubahan lingkungan.

## Pilar Resonansi: Penyampaian Nilai yang Menggetarkan

Resonansi menjadi inti komunikasi nilai dalam kaderisasi karena nilai tidak hanya disampaikan, tetapi juga perlu dirasakan agar tertanam secara emosional dan moral. Bass dan Avolio (1994), melalui teori transformational leadership menjelaskan bahwa pemimpin efektif membangkitkan makna dan inspirasi melalui hubungan emosional yang tulus. Pendekatan ini menekankan pentingnya koneksi afektif antara fasilitator dan peserta agar nilai organisasi mampu menembus lapisan kognitif dan menjadi dorongan moral yang hidup.

Resonansi nilai terbentuk ketika proses kaderisasi menghadirkan pengalaman emosional yang otentik. Narasi inspiratif, studi kasus nyata, serta dialog reflektif berperan sebagai media yang menumbuhkan komitmen batin kader terhadap nilai organisasi. Penelitian Alghozali (2024), membuktikan bahwa metode naratif dan studi kasus dalam latihan kader IPNU Yogyakarta meningkatkan keterlibatan peserta; sekitar lima puluh persen kader Lakmud melanjutkan ke Lakut karena terbentuk pemaknaan nilai yang kuat dan kesadaran emosional yang

# JURNAL INDONESIA MENGABDI

<http://tahtamedia.co.id/index.php/jim>

mendalam. Keterhubungan emosional ini menciptakan suasana belajar yang mendorong partisipasi aktif serta membangun identitas kader sebagai bagian dari komunitas bermilai.

Pemaknaan nilai yang beresonansi secara emosional memperkuat motivasi intrinsik dan loyalitas moral kader. Komives *et al.* (2011), menegaskan bahwa pembelajaran kepemimpinan yang efektif menuntut keterlibatan emosi, bukan hanya transfer pengetahuan kognitif. Gagasan tersebut memperlihatkan bahwa resonansi berfungsi sebagai jembatan antara pengetahuan dan tindakan, menjadikan kaderisasi tidak berhenti pada hafalan konsep, tetapi berkembang menjadi proses transformasi nilai yang bermakna secara pribadi dan sosial.

### Pilar Empati: Membangun Hubungan dan Kepekaan Sosial

Empati berperan penting dalam proses kaderisasi karena menjadi kunci pembentukan karakter kader humanis. Goleman (2006), menyebut empati sebagai inti dari kecerdasan sosial yang memungkinkan seseorang memahami makna di balik emosi orang lain. Kemampuan ini menumbuhkan kesadaran moral dan mendorong kader memandang manusia sebagai subjek yang setara dalam hubungan sosial. Kaderisasi yang menumbuhkan empati membantu peserta memahami keberagaman latar belakang dan pengalaman individu lain, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih terbuka dan inklusif.



Gambar 2. Mahasiswa KKN TIM 87 UNDIP 2025 memperkenalkan teknik pengemasan kopi ramah lingkungan kepada warga Dukuh Wangan, Desa Banyuanyar, sebagai bentuk kepedulian terhadap UMKM dan lingkungan melalui kaderisasi berbasis empati dan pemberdayaan masyarakat.

Kaderisasi berbasis empati menekankan pentingnya kesadaran sosial dalam setiap kegiatan organisasi. Komives *et al.* (2011), menegaskan bahwa kepemimpinan mahasiswa yang berkelanjutan membutuhkan empati karena kepemimpinan merupakan proses hubungan, bukan dominasi. Penerapan prinsip ini menjadikan interaksi kader bukan hanya bentuk koordinasi struktural, melainkan proses saling belajar antarindividu. Pendekatan tersebut memperkuat rasa tanggung jawab sosial, meningkatkan kemampuan komunikasi interpersonal, dan menumbuhkan budaya kolaboratif dalam organisasi.

Perwujudan empati dalam kaderisasi tampak pada hasil penelitian Rahmawati (2016), yang menemukan bahwa lebih dari delapan puluh persen santri aktif dalam kegiatan sosial dan latihan dakwah lapangan, menunjukkan tumbuhnya kepekaan sosial dan kepedulian terhadap masyarakat. Kajian Parhan *et al.* (2024), menambahkan bahwa pembelajaran religius-transformatif di era Society 5.0 perlu mengintegrasikan empati dan spiritualitas agar mahasiswa tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga peka terhadap isu kemanusiaan dan lingkungan. Temuan-temuan tersebut memperlihatkan bahwa pilar empati dalam CoRe

# JURNAL INDONESIA MENGABDI

<http://tahtamedia.co.id/index.php/jim>

*Thinking* tidak hanya membentuk kader yang adaptif secara sosial, tetapi juga menciptakan pemimpin muda yang memiliki kepekaan moral dan komitmen terhadap nilai kemanusiaan.

## Pilar Reflektif: Menumbuhkan Kesadaran Diri dan Makna Nilai

Refleksi menjadi inti dalam kerangka CoRe *Thinking* karena proses ini menuntut kader untuk meninjau kembali pengalaman, mengenali kesalahan, dan menemukan makna yang lebih dalam dari setiap tindakan. Schön (1983), menyebut refleksi sebagai tindakan berpikir dalam dan setelah tindakan guna memahami praktik secara mendalam. Gagasan ini menempatkan refleksi bukan sekadar evaluasi teknis, melainkan proses berpikir kritis yang membentuk kesadaran diri kader terhadap nilai dan tanggung jawab sosialnya.

Pembelajaran reflektif menjadi sarana penting bagi kader untuk mengubah pengalaman menjadi pemahaman baru. Kolb (1984), menegaskan bahwa pengalaman hanya akan menghasilkan pembelajaran sejati jika diolah melalui refleksi kritis dan diterapkan kembali dalam konteks nyata. Hasil penelitian Tembrevilla *et al.* (2023), menunjukkan bahwa kegiatan reflektif dalam pembelajaran berbasis pengalaman meningkatkan kemampuan adaptasi dan daya analisis mahasiswa terhadap tantangan sosial maupun teknologi. Refleksi yang sistematis membantu kader membangun pola berpikir rasional, empatik, dan terbuka terhadap perubahan sosial.

Proses reflektif dalam kaderisasi dapat diterapkan melalui forum *after-action review*, mentoring personal, dan jurnal reflektif yang memungkinkan kader menafsirkan kembali pengalaman mereka. Kegiatan tersebut memperkuat kemampuan kader untuk memahami alasan di balik tindakan yang diambil serta konsekuensi sosialnya. Kesadaran ini menjadikan refleksi sebagai jembatan antara pengalaman dan transformasi diri, sehingga kader tidak hanya memahami apa yang harus dilakukan, tetapi juga mengapa tindakan itu bermakna bagi dirinya dan komunitasnya.

## Pilar Transformasional: Menciptakan Perubahan Kesadaran dan Perilaku

Transformasi menjadi tujuan akhir dari CoRe *Thinking* karena menandai perubahan kesadaran, sikap, dan perilaku kader menuju kedewasaan nilai. Pilar ini menunjukkan hasil dari proses berpikir yang diawali dengan pemahaman konteks, dilanjutkan dengan pengalaman resonansi nilai, penghayatan empati, serta refleksi mendalam terhadap pengalaman hidup. Perubahan tersebut tidak bersifat instan, tetapi berkembang melalui internalisasi nilai yang berulang hingga membentuk pola kesadaran baru dalam diri kader.



**Gambar 3.** Kegiatan Pelatihan Delft 3D bagi mahasiswa Ilmu Kelautan, sebagai bagian dari pewaduhan kader dalam penguatan kompetensi teknis dan kesiapan menghadapi tantangan bidang kelautan. Kegiatan ini menunjukkan transformasi kesadaran kader dari teori ke praktik.

Perubahan perspektif menjadi aspek mendasar dalam proses transformasi. Mezirow (1991), menjelaskan bahwa perspective transformation terjadi melalui refleksi kritis terhadap pengalaman yang menantang asumsi lama dan mendorong pembentukan makna baru. Pembelajaran yang demikian mengubah

# JURNAL INDONESIA MENGABDI

<http://tahtamedia.co.id/index.php/jim>

cara berpikir dan bertindak individu secara fundamental. Pandangan ini relevan dengan konteks kaderisasi, di mana peserta tidak hanya dituntut memahami nilai organisasi, tetapi juga mentransformasikan nilai tersebut menjadi sikap hidup dan perilaku sosial yang berorientasi pada tanggung jawab moral.

Transformasi nilai juga terejawantahkan dalam bentuk pengabdian kepada masyarakat yang berbasis keilmuan dan kebutuhan lokal, seperti yang dilakukan kader berikut ini:



Gambar 4. Dokumentasi program KKN TIM I UNDIP 2025 di Desa Banyuanyar, Kecamatan Ampelgading, Kabupaten Pemalang. Kegiatan berupa penyusunan peta potensi air tanah sebagai bagian dari aksi kader dalam pengabdian berbasis data spasial dan kebutuhan lokal masyarakat desa.

Hasil penelitian Muadin dan Darman (2020), menunjukkan bahwa organisasi dengan sistem kaderisasi reflektif mengalami peningkatan keberlanjutan kepemimpinan hingga tujuh puluh persen, karena proses kaderisasi menanamkan nilai moral dan tanggung jawab sosial yang berkelanjutan. Penelitian Yusuf *et al.* (2025), dalam *Educational Technology Research and Development* juga memperlihatkan bahwa pembelajaran berbasis refleksi dan agen digital mempercepat perubahan kesadaran mahasiswa terhadap tanggung jawab sosial. Temuan tersebut memperkuat relevansi pilar transformasional sebagai fondasi pendidikan kader modern yang adaptif terhadap perkembangan teknologi sekaligus berakar kuat pada nilai kemanusiaan.

## Integrasi Lima Pilar dalam Proses Kaderisasi

Kelima pilar CoRe *Thinking* saling berinteraksi dan membentuk siklus pembelajaran nilai yang berkelanjutan. Pilar kontekstual memberikan pemahaman terhadap situasi nyata yang dihadapi kader, resonansi menumbuhkan makna emosional terhadap nilai, empati memperkuat relasi sosial, refleksi menginternalisasi makna tindakan, dan transformasi mengubah perilaku kader menjadi lebih sadar nilai. Kesinambungan antar pilar menciptakan proses pembelajaran reflektif yang terus berulang, sehingga kader mampu menafsirkan kembali pengalaman hidupnya untuk menghasilkan perubahan yang bermakna.

Struktur model ini berakar pada teori *experiential learning* (Kolb, 1984), yang menempatkan pengalaman sebagai sumber utama pembelajaran dan teori transformative learning (Mezirow, 1991), yang menekankan perubahan kesadaran melalui refleksi kritis. Prinsip *humanistic leadership* (Rogers, 1983; Komives *et al.*, 2011), turut memperkuat orientasi model ini dengan menempatkan nilai kemanusiaan, empati, dan refleksi sebagai pusat pengembangan kepemimpinan. Integrasi teori-teori tersebut menghasilkan pendekatan kaderisasi yang holistik dan humanistik, menggabungkan kecerdasan intelektual, kedewasaan emosional, serta kesadaran moral.

Temuan dari berbagai penelitian mendukung efektivitas pendekatan ini. Hasil kajian Gudoniené *et al.* (2025), dan Parhan *et al.* (2024), menunjukkan peningkatan keterlibatan, empati sosial, dan kemampuan kepemimpinan kolaboratif mahasiswa hingga lebih dari enam puluh persen dibandingkan metode pelatihan tradisional. Proses kaderisasi yang menerapkan prinsip CoRe *Thinking* bukan lagi sekadar rutinitas administratif, melainkan bentuk pendidikan nilai yang menumbuhkan kader reflektif, adaptif, dan berdaya transformasi dalam menghadapi perubahan sosial global.



**Gambar 1.** Kerangka Berpikir Model CoRe *Thinking* (*Contextual Resonance Thinking*),

Kerangka berpikir CoRe *Thinking* (*Contextual Resonance Thinking*), pada Gambar 1 menjelaskan proses pembelajaran reflektif yang berasal dari realitas dan pengalaman sosial kader, lalu berkembang melalui lima pilar utama hingga menghasilkan kader humanis, adaptif, dan reflektif. Tahapan awal dimulai dari pengalaman sosial mahasiswa yang menjadi dasar pembentukan kesadaran nilai. Kolb (1984), menegaskan bahwa proses belajar yang autentik berakar pada pengalaman konkret yang diolah melalui refleksi dan penerapan. Prinsip ini memperlihatkan bahwa makna pembelajaran muncul ketika peserta didik merefleksikan pengalamannya. Penelitian Gudonienè *et al.* (2025), menunjukkan bahwa pembelajaran berbasis pengalaman dan konteks sosial meningkatkan keterlibatan mahasiswa hingga tiga puluh persen, sehingga pengalaman sosial menjadi titik berangkat bagi perubahan kesadaran.

Pilar kontekstual menunjukkan bahwa pengalaman kader harus dikaitkan dengan realitas sosial, budaya, dan emosional yang mereka hadapi. Johnson (2002), menjelaskan bahwa pembelajaran menjadi bermakna ketika dikaitkan dengan konteks kehidupan nyata, sebab pendidikan tanpa konteks cenderung abstrak dan terlepas dari realitas. Kaderisasi yang dirancang berdasarkan masalah sosial atau kegiatan pengabdian masyarakat memberikan ruang bagi kader untuk memahami nilai organisasi dalam situasi aktual. Hasil penelitian Mardiansah (2025), memperlihatkan bahwa pelatihan kaderisasi IPNU–IPPNU di Banyuwangi yang berbasis konteks sosial lokal meningkatkan keterlibatan kader hingga tujuh puluh persen setelah pelatihan. Fakta ini menegaskan peran konteks sosial sebagai faktor penentu keberhasilan pembelajaran nilai dalam proses kaderisasi.

Pilar resonansi menekankan pentingnya penyampaian nilai yang mampu menggugah emosi dan menciptakan ikatan moral. Bass dan Avolio (1994), menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional efektif ketika nilai yang disampaikan menumbuhkan makna dan inspirasi dalam diri pengikut. Proses kaderisasi yang mengandung unsur emosional memperkuat keterikatan kader terhadap nilai organisasi. Penelitian Alghozali (2024), menunjukkan bahwa metode naratif dan studi kasus dalam latihan kader IPNU mendorong keterlibatan lanjutan, di mana lima puluh persen peserta Lakmud melanjutkan ke Lakut karena terbentuknya resonansi nilai yang kuat. Pandangan Komives *et al.* (2011), mendukung hasil tersebut dengan menegaskan bahwa pendidikan kepemimpinan yang efektif dibangun melalui pengalaman dan hubungan bermakna yang menghubungkan nilai personal dengan keterlibatan sosial.

Empati menjadi jembatan antara nilai dan tindakan sosial. Goleman (2006), menyatakan bahwa empati merupakan inti dari kecerdasan sosial yang memungkinkan seseorang memahami perasaan dan kebutuhan

# JURNAL INDONESIA MENGABDI

<http://tahtamedia.co.id/index.php/jim>

orang lain. Kepemimpinan yang berkelanjutan membutuhkan empati karena kepemimpinan sejati berakar pada hubungan manusiawi, bukan otoritas formal. Penelitian Rukhaini Fitri Rahmawati (2016), memperlihatkan bahwa lebih dari delapan puluh persen santri di lembaga pendidikan Islam aktif dalam kegiatan sosial yang bertujuan menumbuhkan kepekaan dan rasa tanggung jawab kolektif. Temuan Parhan *et al.* (2024), menunjukkan bahwa pembelajaran religius-transformatif di era Society 5.0 yang menekankan empati dan spiritualitas menghasilkan mahasiswa dengan kesadaran sosial tinggi serta sikap adaptif terhadap perubahan lingkungan.

Pilar reflektif menggambarkan proses evaluasi pengalaman dan pencarian makna dari setiap tindakan kader. Schön (1983), menyebut refleksi sebagai bentuk berpikir dalam dan setelah tindakan, sedangkan Kolb (1984), menempatkannya sebagai fase krusial dalam mengubah pengalaman menjadi pemahaman baru. Kajian Tembrevilla *et al.* (2023), dalam *Journal of Engineering Education* membuktikan bahwa refleksi sistematis meningkatkan kemampuan analisis dan adaptasi mahasiswa terhadap tantangan sosial maupun teknologi. Dalam konteks kaderisasi, kegiatan reflektif dapat dilakukan melalui mentoring, penulisan jurnal pengalaman, dan dialog terbuka antara kader senior dan junior untuk menumbuhkan kesadaran diri serta tanggung jawab sosial.

Pilar transformasional merupakan hasil akhir dari keseluruhan proses CoRe *Thinking*. Kesadaran, empati, dan refleksi yang berkembang secara bertahap membentuk perubahan sikap dan perilaku kader. Mezirow (1991), menjelaskan bahwa pembelajaran transformasional terjadi ketika seseorang mengubah kerangka berpikirnya melalui refleksi kritis terhadap pengalaman. Proses perubahan tersebut menjadikan kader lebih sadar terhadap nilai dan lebih bertanggung jawab dalam tindakan sosial. Bass dan Avolio (1994), menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional sejati terjadi ketika individu menggerakkan orang lain berdasarkan nilai-nilai yang dihayati bersama. Hasil penelitian Muadin dan Darman (2020), membuktikan bahwa organisasi dengan sistem kaderisasi reflektif memiliki keberlanjutan kepemimpinan hingga tujuh puluh persen. Yusuf *et al.* (2025), dalam *Educational Technology Research and Development* menambahkan bahwa integrasi refleksi dan teknologi pembelajaran digital mempercepat proses perubahan kesadaran mahasiswa terhadap tanggung jawab sosial.

Kerangka berpikir CoRe *Thinking* menampilkan proses kaderisasi sebagai siklus reflektif yang berkelanjutan. Kader memulai pembelajaran dari pengalaman sosial, menempatkannya dalam konteks sosial yang relevan, membangun resonansi nilai, menumbuhkan empati, melakukan refleksi, dan mencapai transformasi kesadaran. Setelah mencapai tahap transformasional, kader kembali menghadapi realitas sosial baru yang menantang dan mengulangi proses reflektif dengan kesadaran yang lebih matang. Model ini menjadikan CoRe *Thinking* bukan hanya pendekatan konseptual, tetapi paradigma pembelajaran kader yang humanis, kontekstual, dan berorientasi pada pembentukan nilai di era modern.

## KESIMPULAN

Kaderisasi berbasis CoRe *Thinking* (*Contextual Resonance Thinking*), menjadi paradigma baru dalam pengembangan kader yang humanis, reflektif, dan berorientasi pada nilai sosial. Model ini menekankan pentingnya pengalaman, konteks, dan refleksi sebagai sumber pembelajaran yang membentuk kesadaran moral dan kepemimpinan adaptif. Integrasi lima pilar utama kontekstual, resonansi, empati, reflektif, dan transformasional mendorong proses kaderisasi yang menyatukan kecerdasan intelektual, kepekaan emosional, serta integritas moral. Pendekatan ini relevan dengan karakter generasi muda yang kritis dan terbuka terhadap perubahan sosial. Implementasi CoRe *Thinking* berpotensi memperkuat sistem pendidikan organisasi mahasiswa agar tidak hanya menghasilkan kader yang kompeten secara struktural, tetapi juga berjiwa reflektif dan memiliki tanggung jawab sosial. Penelitian lanjutan disarankan untuk menguji efektivitas model ini secara empiris guna memperluas penerapannya dalam berbagai konteks pendidikan dan organisasi.

# JURNAL INDONESIA MENGABDI

<http://tahtamedia.co.id/index.php/jim>

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M. (2019). *Pendidikan nilai dan karakter di perguruan tinggi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Alghozali, A. M. (2024). Pembentukan kepemimpinan dalam organisasi keagamaan: Analisis latihan kader utama Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama Yogyakarta. *Jurnal Sosiologi Agama Indonesia*, 5(1), 74–87.  
<https://journal.ar-raniry.ac.id/index.php/jsai/article/view/4242>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Goleman, D. (2006). *Social intelligence: The new science of human relationships*. New York, NY: Bantam Books.
- Gudonienė, D., Limba, T., & Zilinskiene, I. (2025). Hybrid reflective learning environments in higher education: Towards sustainable engagement. *Sustainability*, 17(756), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su17000756>
- Johnson, E. B. (2002). *Contextual teaching and learning: What it is and why it's here to stay*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Komives, S. R., Dugan, J. P., Owen, J. E., Slack, C., & Wagner, W. (2011). *The handbook for student leadership development* (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mardiansah, T. (2025). Mungkinkah kaderisasi IPNU–IPPNU menjadi alternatif model kepemimpinan pemuda global? *Jurnal Pemuda Indonesia*, 2(1), 34–45.  
<https://jpi.kemenpora.go.id/index.php/pemudaindonesia/article/view/311>
- Masduki, M. (2021). *Mengasah jiwa kepemimpinan: Peran organisasi kemahasiswaan*. Yogyakarta: UIN Press.
- Mezirow, J. (1991). *Transformative dimensions of adult learning*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Muadin, T., & Darman, T. (2020). Efektivitas sistem kaderisasi dalam pengembangan kepemimpinan organisasi mahasiswa. *Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(2), 20–28.  
<https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/alkhidmah/article/view/1010>
- Parhan, M., Sholeh, M., & Nurfadillah, A. (2024). Religious-transformative education model for Society 5.0: Building flexible human awareness and moral intelligence. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 5(1), 11–25. <https://doi.org/10.31538/tijie.v5i1.2102>
- Rahmawati, R. F. (2016). Kaderisasi dakwah melalui lembaga pendidikan Islam. *Jurnal TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 1–15. <https://journal.iaincurup.ac.id/index.php/tadbir/article/view/46>
- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. New York, NY: Basic Books.
- Siahaan, O. (2020). *Kepemimpinan, kaderisasi, dan regenerasi pemimpin unggul*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tembrevilla, G. E., Rahman, A., & Chua, J. (2023). Experiential learning in engineering education: A systematic literature review. *Journal of Engineering Education*, 112(5), 1101–1126. <https://doi.org/10.1002/jee.20592>
- Yusuf, M., Huang, L., & Chen, X. (2025). Reflective digital agency in higher education: Transforming awareness through AI-driven learning. *Educational Technology Research and Development*, 73(2), 1147–1164.  
<https://doi.org/10.1007/s11423-025-10447-4>