

SKRIPSI

**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DALAM MENUMBUHKAN KREATIVITAS KADER
DI ORGANISASI PC IPNU IPPNU KOTA BATU PERIODE 2021-2023**

Oleh

Syahrial Ahmad Alif Hamdi

NIM. 200106110118



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2026

SKRIPSI

**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DALAM MENUMBUHKAN KREATIVITAS KADER
DI ORGANISASI PC IPNU IPPNU KOTA BATU PERIODE 2021-2023**

Diajukan Kepada

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mempoleh Gelar Sarjana Pendidikan

Oleh

Syahrial Ahmad Alif Hamdi

NIM. 200106110118



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2026

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM
MENUMBUHKAN KREATIVITAS KADER DI ORGANISASI
PC IPNU IPPNU KOTA BATU PERIODE 2021-2023**

Oleh :

Syahrial Ahmad Alif Hamdi

NIM. 200106110118

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertanggung jawabkan dalam sidang skripsi

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. H Muhammad Walid, MA

NIP.19730823 200003 1002

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Ulfah Muhayani, M.P.P., Ph.D

NIP.19790602 201503 2 001

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Menumbuhkan Kreativitas Kader di Organisasi PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023” oleh Syahril Ahmad Alif Hamdi dengan NIM 20010611018 ini telah dipertahankan di depan penguji dan dinyatakan LULUS pada tanggal 25 Juni 2026.

Dewan Penguji

Tanda Tangan

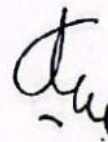
Penguji Utama (Ketua)
Dr. H. Muhammad In'am Esha, M.Ag
NIP.197503102003121004

:



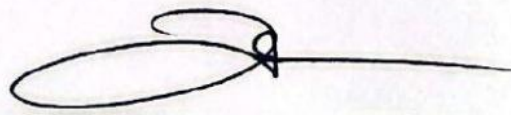
Penguji
Ulfah Muhayani, M.PP., Ph.D
NIP.197906022015032001

:



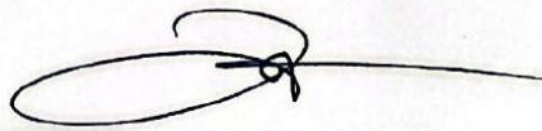
Sekretaris
Prof. Dr.H. Muhammad Walid, MA
NIP.197308232000031002

:



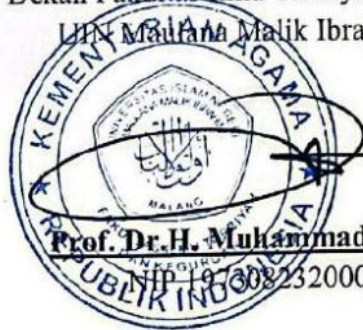
Dosen Pembimbing
Prof. Dr.H. Muhammad Walid, MA
NIP.197308232000031002

:



Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr.H. Muhammad Walid, MA
NIP.197308232000031002

LEMBAR NOTA DINAS PEMBIMBING

Prof. Dr. H Muhammad Walid, MA
Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

11 November 2025

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi Syahrial Ahmad Alif Hamdi

Lamp. : 4 (Empat) Eksemplar

Yang Terhormat,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana
Malik Ibrahim Malang
Di Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sesudah melakukan beberapa kali bimbingan, baik dari segi isi, bahasa, maupun teknik penulisan, dan setelah membaca serta mengoreksi skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Syahrial Ahmad Alif Hamdi

NIM : 200106110118

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Menumbuhkan
Kreativitas Kader di Organisasi PC IPNU IPPNU Kota Batu
Periode 2021-2023

Maka selaku pembimbing, kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diujikan. Demikian, mohon dimaklumi adanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dosen Pembimbing,



Prof. Dr. H Muhammad Walid, MA
NIP. 19730823 20003 1002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Syahrial Ahmad Alif Hamdi

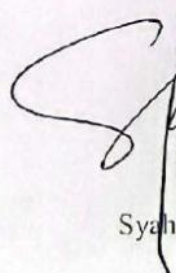
NIM : 200106110118

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar rujukan.

Malang, 01 Desember 2025 •



Syahrial Ahmad Alif Hamdi

NIM. 200106110118

LEMBAR MOTTO

“Hidup yang tak dipertaruhkan tidak akan pernah dimenangkan”

Sutan Sjahrir

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk

1. Kedua orang tua tercinta, Bpk. Fuad Dwi Yono dan Ibu Argik Widiawati.
Terima kasih telah memberi cinta setinggi langit dan seluas samudra, terima kasih atas dukungan dan support yang di berikan, terima kasih atas kesempatan dan segala maaf yang telah diberikan.
2. Kepada Syahrial Ahmad Alif Hamdi, yang telah menyelesaikan penelitian ini dengan penuh perjuangan, kesabaran, dan pengorbanan. Selalu ingat bahwa tidak ada kesulitan kecuali ada kemudahan dibaliknya, serta tidak ada perjalanan panjang kecuali meninggalkan hikmah dan pengalaman yang berharga.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang sudah melimpahkan taufik, rahmat, dan hidayah-Nya. Sehingga, penulis bisa menyusun serta merampungkan penyusunan penelitian ini sebagai salah satu fase pada penelitian skripsi yang bertujuan untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd) dengan baik dan lancar.

Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan pada Nabi Muhammad SAW dalam penyelesaian penelitian ini, penulis tidak terlepas dari bimbingan, dukungan bantuan, serta doa dari seluruh pihak. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati serta rasa hormat izinkanlah penulis menghaturkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi pada penyelesaian Skripsi ini. Ungkapan rasa terima kasih ini penulis persembahkan pada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Ulfah Muhayani, M.PP.,Ph,D, selaku Ketua program studi manajemen pendidikan islam UIN Maliki Malang.
3. Prof. Dr. H Muhammad Walid, MA, selaku dosen pembimbing yang telah mendampingi, mengarahkan dan memberikan petunjuk demi terselesaikannya penelitian skripsi ini.
4. Ibu Siti Ma'rifatul Hasanah, M.Pd, selaku Wali Dosen yang berkenan memberikan pendampingan dan motivasi kepada penulis
5. Serta seluruh pihak yang sudah memberikan bantuan demi terselesaikannya proposal penelitian ini.

Sebagai ungkapan terimakasih, semoga Allah SWT membalas semua amal kebbaikannya atas bantuan dan bimbingan yang telah diberikan pada penulis, Jazakumullah Ahsanal Jaza. Akhirnya, semoga proposal penelitian ini dapat digunakan sebaik-baiknya oleh penulis dalam melaksanakan penelitian lapangan, serta bisa bermanfaat bagi penulis serta seluruh pembaca.

Malang, 26 Juni 2026

Syahrial Ahmad Alif Hamdi

NIM. 200106110118

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut :

A. Huruf

ا = a	ز = z	ق = q
ب = b	س = s	ك = k
ت = t	ش = sy	ل = l
ث = ts	ص = sh	م = m
ج = j	ض = dl	ن = n
ح = h	ط = th	و = w
خ = kh	ظ = zh	ه = h
د = d	ع = ‘	ء = ‘
ذ = dz	غ = gh	ي = y
ر = r	ف = f	

B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

C. Vokal Diftong

اَوَ = aw

اَيَ = ay

اُؤَ = û

اِيَ = î

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian	9
Tabel 1.2 Subjek Penelitian	32
Tabel 1.3 Struktur Pengurus.....	45
Tabel 1.4 Data Program Kerja	48
Tabel 1.5 Analisis Praktik Kepemimpinan Transformsional.....	64
Tabel 1.6 Analisis Dampak Gaya Transformasional Terhadap Kreativitas..	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	29
Gambar 2.2 Surat Pengesahan.....	46
Gambar 2.3 Laporan Pertanggungjawaban	47
Gambar 2.4 Wawancara dengan Zaiyana N.....	54
Gambar 2.5 Audiensi dan MOU dengan Kemenag	55
Gambar 2.6 Kalender Program Kerja.....	56
Gambar 2.7 Skema Keyakinan dan Nilai Ketua IPNU IPPNU	58
Gambar 2.7 Wawancara dengan Fahcris F	61
Gambar 2.8 Kegiatan TURBA	62
Gambar 2.9 Kegiatan IPNU IPPNU Award.....	63
Gambar 3.0 Penghargaan IPNU Jatim Award 2021	68
Gambar 3.1 Kader Pemenang Kangni Kota Batu	69
Gambar 3.2 Kegiatan Student Talk	69

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	v
LEMBAR MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT	xvi
ملخص	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Orisinalitas Penelitian	6
F. Definisi Istilah.....	10
BAB II	13
KAJIAN PUSTAKA.....	13
A. Konsep Gaya Kepemimpinan.....	13
C. Perspektif Islam Mengenai Gaya Kepemimpinan	26
D. Kerangka Berpikir.....	28

BAB III	30
METODE PENELITIAN	30
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	31
C. Subjek Penelitian	32
D. Data dan Jenis Data	32
E. Tehnik Pengumpulan Data	33
F. Teknik Analisis Data	36
G. Teknik Keabsaan Data	37
BAB IV	40
PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN	40
A. Objek Penelitian	40
B. Paparan Data	50
1. Nilai dan Keyakinan Ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023 dalam Memimpin Organisasi.	51
2. Praktik Gaya Kepemimpinan Transformasional yang dijalankan oleh Ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023.	58
3. Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Menumbuhkan Kreativitas Kader di Organisasi PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023	65
C. Hasil Penelitian	72
BAB V	74
PEMBAHASAN	74
A. Nilai dan keyakinan dasar yang dimiliki oleh Ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu periode 2021-2023	74
B. Praktik Gaya Kepemimpinan Transformasional yang dijalankan oleh ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu periode 2021-2023.	79
C. Dampak Gaya kepemimpinan Transformasioinal dalam menumbuhkan kreativitas kader di organisasi PC IPNU IPPNU Kota Batu periode 2021-2023	87
BAB VI	93
PENUTUP	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	98

ABSTRAK

Hamdi, Syahrial Ahmad Alif. 2026. *Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Menumbuhkan Kreativitas Kader di Organisasi PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023*: Skripsi, Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing Prof. Dr. H. Muhammad Walid. MA

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kreativitas Kader, PC IPNU IPPNU Kota Batu*

PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023 menghadapi tantangan dan hambatan sebagaimana organisasi pada umumnya, baik dipengaruhi oleh zaman maupun masalah internal lainnya, sehingga organisasi memerlukan gaya kepemimpinan yang tepat untuk mendapat solusi yang solutif.. Berangkat dari kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis nilai dan keyakinan dasar ketua, praktik kepemimpinan transformasional yang dijalankan, serta gaya kepemimpinan transformasional dalam menumbuhkan kreativitas kader di dalam organisasi.

Penelitian kualitatif deskriptif ini mengambil lokasi di Kantor PC IPNU IPPNU Kota Batu. Pengumpulan data dilakukan secara komprehensif melalui teknik observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Seluruh data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman, serta diuji keabsahannya melalui teknik triangulasi dan *member check* untuk menjamin validitas hasil penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu menerapkan nilai kepemimpinan yang adaptif, fleksibel, dan terbuka. Praktik kepemimpinan dilakukan melalui pendekatan emosional berbasis kesadaran dan pemberdayaan potensi kader, yang berhasil merealisasikan program kerja inovatif hingga mencapai tingkat keberhasilan 80%. Secara menyeluruh, gaya kepemimpinan yang diterapkan merujuk pada Kepemimpinan Transformasional, menggunakan teori Transformasional Bernard M Bass dan Bruce J Avolio, meliputi *Idelalized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intelectual Stimulation*, and *Individualized Consideration*.

ABSTRACT

Hamdi, Syahrial Ahmad Alif. 2026. Transformational Leadership Style in Fostering Cadre Creativity in the PC IPNU IPPNU Organization of Batu City for the 2021–2023 Period: Thesis, Islamic Education Management, Faculty Tarbiyah Teacher Training, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang. Supervisor: Prof. Dr. H. Muhammad Walid, M.A.

Keywords: Leadership Style, Cadre Creativity, PC IPNU IPPNU Batu City

The PC IPNU IPPNU Batu City organization for the 2021–2023 period faced challenges and obstacles similar to organizations in general, influenced both by changing times and internal issues. Therefore, the organization requires an appropriate leadership style to produce effective solutions. Based on these conditions, this study aims to analyze the leader's core values and beliefs, the implementation of transformational leadership practices, and the role of transformational leadership style in fostering cadre creativity within the organization.

This descriptive qualitative study was conducted at the PC IPNU IPPNU Batu City Office. Data collection was carried out comprehensively through observation, in-depth interviews, and documentation techniques. The data obtained were analyzed using the Miles and Huberman model and validated through triangulation and member checking techniques to ensure the credibility of the research findings.

The results of the study indicate that the Chairperson of PC IPNU IPPNU Batu City applies leadership values that are adaptive, flexible, and open. Leadership practices are carried out through an emotional approach based on awareness and empowerment of cadre potential, successfully realizing innovative work programs with an achievement rate of 80%. Overall, the leadership style implemented refers to Transformational Leadership, based on the theory of Bernard M. Bass and Bruce J. Avolio, which includes Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, and Individualized Consideration.

ملخص

حمدي، شهريال أحمد ألف. ٢٠٢٦. نمط القيادة التحويلية في تنمية إبداع الأعضاء في منظمة PC IPNU بمدينة باتو للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٣: رسالة جامعية، إدارة التربية الإسلامية، كلية علوم التربية والتعليم، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانغ. المشرف: الأستاذ الدكتور الحاج محمد وليد، الماجستير

الكلمات المفتاحية: نمط القيادة، إبداع الأعضاء، PC IPNU IPPNU مدينة باتو

واجهت منظمة PC IPNU IPPNU بمدينة باتو للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٣ تحديات وعقبات كما هو الحال في المنظمات عمومًا، سواء كانت ناتجة عن تطورات العصر أو عن مشكلات داخلية أخرى، مما يجعل المنظمة بحاجة إلى نمط قيادة مناسب لإيجاد حلول فعّالة. وانطلاقًا من هذه الظروف، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل القيم والمعتقدات الأساسية لدى القائد، وممارسات القيادة التحويلية التي تم تطبيقها، وكذلك دور نمط القيادة التحويلية في تنمية إبداع الأعضاء داخل المنظمة.

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي النوعي، حيث أُجريت في مكتب PC IPNU IPPNU بمدينة باتو. وتم جمع البيانات بشكل شامل من خلال تقنيات الملاحظة، والمقابلات المتعمقة، والتوثيق. ثم جرى تحليل البيانات باستخدام نموذج مايلز وهوبرمان، كما تم التحقق من صحتها من خلال أسلوب التثليث (Triangulation) وتقنية مراجعة الأعضاء (Member Check) لضمان مصداقية نتائج البحث.

أظهرت نتائج الدراسة أن رئيس PC IPNU IPPNU بمدينة باتو يطبق قيمًا قيادية تتسم بالمرونة، والقدرة على التكيف، والانفتاح. كما تُمارس القيادة من خلال نهج عاطفي قائم على الوعي وتمكين قدرات الأعضاء، مما أسهم في تنفيذ برامج عمل مبتكرة بنسبة نجاح بلغت ٨٠%. وبشكل عام، فإن نمط القيادة المطبق يشير إلى القيادة التحويلية، استنادًا إلى نظرية برنارد إم. باس وبروس ج. أفوليو، والتي تشمل: التأثير المثالي (Idealized Influence)، والدافعية الإلهامية (Inspirational Motivation)، والاستثارة الفكرية (Intellectual Stimulation)، والاعتبار الفردي (Individualized Consideration).

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada hakikatnya umat manusia merupakan pemimpin dan kelak seluruhnya akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Allah SWT menciptakan manusia di bumi ini bertujuan untuk memberikan karunia yang mulia kepada manusia yakni menjadi khalifah atau pemimpin di muka bumi ini. Khalifah dapat diartikan pengganti, yakni meregenerasi untuk menggantikan generasi lalu atau yang pernah ada. Peran seorang khalifah atau pemimpin dalam suatu golongan memiliki dampak yang signifikan dalam menetapkan arah, tujuan, dan budaya organisasi. Posisi seorang pemimpin dianggap strategis sebab berperan sebagai pusat pergerakan didalam seluruh aktivitas organisasi.¹ Oleh sebab itu, peran kepemimpinan menjadi krusial dan penting dalam membentuk dinamika dari semua sumber daya yang tersedia. Sebagaimana Firman Allah SWT:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّیْ جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَةً

Artinya: *“Dan ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat. Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” (QS: Al-Baqoroh 30)*²

Secara umum ayat tersebut mengandung makna bahwa manusia dilahirkan ke dunia ini sebagai seorang khalifah, baik bagi manusia lain atau bagi dirinya

¹ Pujiyanto, W. E. (2022). Transformasional Leaderships Sebagai Gaya Kepemimpinan Strategis Masa Depan pada Satuan Polisi Sektor. Public Sphere Review, 1(1), 32–41

² Al Mu’ashirah(2022) ‘JURNAL ILMIAH AL MU’ASHIRAH: Konsep Khalifah Dalam Al-Qur’an (Kajian Ayat 30 Surat Al-Baqarah Dan Ayat 26 Surat Shaad)’ 19.1.

sendiri. Terlebih pemimpin suatu organisasi atau kemasyarakatan dalam ruang lingkup luas, maka pengaruh dan pertanggung jawabannya juga akan semakin besar.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan tersebut, kegiatan kepemimpinan di lingkungan organisasi yang dilaksanakan oleh pemimpin akan menimbulkan gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pimpinan dengan pimpinan yang lainnya. Adapun gaya merupakan suatu perilaku khas seorang pemimpin terhadap para bawahannya, sehingga dapat difahami bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seseorang mampu mempengaruhi dan mengendalikan orang lain untuk menggapai suatu capaian, misi atau sasaran dengan mengarahkan organisasi tersebut melalui cara berkomunikasi, bersikap dan berinteraksi dengan baik. Secara umum terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan, seperti gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan transaksional, dan lain sebagainya.

Sebuah temuan penelitian yang dilaksanakan pada tahun 2016 menunjukkan bahwa terdapat indikasi gaya kepemimpinan berupa gaya transformasional pada kepala sekolah SMP di Kabupaten Sumedang yang memberikan kontribusi secara intens terhadap terbentuknya motivasi kerja yang ada pada guru. Disebutkan didalam penelitian tersebut, bahwa manajer/kepala sekolah senior dan menengah berperan dalam memberikan wewenang lebih dan dukungan kepada para staf, dan bukan hanya mengontrol mereka, hal tersebut dibuktikan mampu meningkatkan motivasi guru dalam kreativitas dan berinovasi, hal ini mempengaruhi budaya dalam manajemen

mutu total pada lembaga pendidikan di sekolah tersebut.³ Dalam temuan lain berupa jurnal berjudul “Efek Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Perawat” dijelaskan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh kepala ruangan mengenai kepemimpinan tersebut mempunyai perbedaan secara signifikan antar kelompok intervensi dan kelompok kontrol. Kinerja perawat pelaksana terdapat perbedaan signifikan sebelum dan sesudah intervensi. Sehingga dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana. Itulah beberapa hasil penelitian mengenai implementasi salah satu gaya kepemimpinan, yakni gaya kepemimpinan transformasional. Secara umum dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tersebut berdampak pada motivasi kerja yang dihasilkan dari kesadaran tiap personal akan pentingnya optimalisasi kinerja sesuai dengan kebutuhan masing-masing, dan hal ini di dasari dari peran serta pemimpin sebagai pengaruh transformasi tersebut.

PC IPNU IPPNU Kota Batu sepanjang perodesasi 2021-2023 dalam hal ini dilihat dari data yang ada cenderung telah melaksanakan gaya kepemimpinan transformasional. IPNU IPPNU itu sendiri secara umum singkatan dari “Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama” yakni merupakan organisasi sosial dan juga menjadi badan otonom dasar didalam naungan jamiyah Nahdlatul Ulama yang bergerak di golongan pemuda dan pelajar. Organisasi ini memiliki fokus pada aspek-aspek kehidupan masyarakat, termasuk dalam bidang sosial, ekonomi, dan

³ Iwa Kuswaeri, ‘Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Kabupaten Sumedang’, *Tanzhim: Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*, 1.1 (2016), 1–12.

pendidikan, dengan tujuan mengembangkan ajaran Islam ahlusunnah wal jamaah serta melindungi dari penyimpangan-penyimpangan di Indonesia. Secara pergerakan dapat diketahui bahwa organisasi ini termasuk organisasi non profit dan tidak terafiliasi oleh pemerintahan maupun perusahaan milik negara, sehingga dalam finansialnya bergerak secara mandiri dan kompetitif.

Sebagaimana diketahui bahwa PC IPNU IPPNU Kota Batu merupakan organisasi sosial, dalam hal ini tumbuh kembangnya organisasi sosial dapat mengalami berbagai kendala baik yang berasal dari dalam(internal) maupun dari luar(eksternal). Antara lain seperti tidak tersedianya sumber dana tetap untuk mendukung operasional organisasi, timbulnya tantangan-tantangan baru berupa masalah-masalah kesejahteraan sosial yang berkembang, adanya penyalahgunaan organisasi dan unit usaha, lalu juga arus digitalisasi yang berdampak pada kepekaan sosial dan partisipasi masyarakat. Dari penjelasan tersebut dapat difahami bahwa dinamika organisasi sosial memiliki banyak tantangan dan hambatan, namun akan menjadi nilai yang luar biasa bagi suatu organisasi sosial ketika ia mampu mengatasi hal tersebut dengan baik, salah satunya mempraktikkan gaya kepemimpinan yang sesuai kebutuhan agar tercapainya tujuan organisasi.

Dari latar belakang tersebut, peneliti ingin mengetahui lebih mendalam secara ilmiah terkait “Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Menumbuhkan Kreativitas Kader di Organisasi PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023”, dengan mengetahui nilai dan keyakinan dasar kepemimpinan serta implementasinya yang terjadi dalam organisasi tersebut.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apa saja nilai dan keyakinan dasar yang dimiliki oleh Ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu periode 2021-2023?
2. Bagaimana praktik gaya kepemimpinan Transformasional yang dijalankan oleh ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu periode 2021-2023?
3. Apa dampak gaya kepemimpinan transformasional dalam menumbuhkan kreativitas kader di organisasi PC IPNU IPPNU Kota Batu periode 2021-2023?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini meliputi,

1. Untuk mendeskripsikan nilai serta keyakinan yang dimiliki oleh ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu 2021-2023.
2. Untuk mengetahui praktik gaya kepemimpinan Transformasional yang dijalankan oleh ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu periode 2021-2023?
4. Untuk mengetahui dampaki gaya kepemimpinan transformasional dalam menumbuhkan kreativitas kader di organisasi PC IPNU IPPNU Kota Batu periode 2021-2023?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini dibagi menjadi dua yakni:

1. Secara teoritis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sumber referensi untuk bahan riset dan pengembangan serta menambah pengetahuan terutama pada pembahasan terkait gaya kepemimpinan di suatu organisasi.
2. Secara praktis, hasil penelitian mampu memberikan pengetahuan dan pemahaman kepada pembaca terkait gaya kepemimpinan di suatu organisasi.

E. Orisinalitas Penelitian

Berikut ialah penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan tema penelitian yang akan diteliti yakni Gaya kepemimpinan dalam Menumbuhkan Kreativitas Kader di Organisasi PC IPNU IPPNU periode 2021-2023.

1. Judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makasar” diteliti oleh Adriyanti, dkk, diterbitkan oleh Jurnal manajemen akuntansi tahun 2023. Persamaan yang didapat dalam penelitian tersebut adalah saling membahas tentang praktik gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh terhadap kondisi internal organisasi. Adapun perbedaan yang terdapat dalam penelitian tersebut yakni menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Secara umum penelitian tersebut memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Jeneponto.

2. Judul Penelitian “Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Duhiadaan Kecamatan Duhiadaa Kabupaten Pohuwato” diteliti oleh Ririn Sadapu, dkk, diterbitkan di jurnal ilmu pemerintahan dan komunikasi Hulondalo, tahun 2023. Adapun persamaan yang didapat dari penelitian tersebut adalah saling meneliti terkait praktik gaya kepemimpinan di suatu organisasi, selain itu juga saling menggunakan pendekatan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan suatu hal. Sedangkan perbedaan yang terdapat di penelitian tersebut ada pada lokasi penelitian yakni kecamatan duhiadaa dan terjadi di tingkat organisasi pemerintahan yakni instansi kecamatan. Kesimpulan yang didapat dari penelitian tersebut memberikan penjelasan bahwa Kepala Desa Duhiadaan Kecamatan Duhiadaa Kabupaten Pohuwato secara praktiknya menggunakan gaya kepemimpinan transaksional.
3. Judul “Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pembentukan Karakter Religius Peserta Didik (Input, Proses dan Output)”, diteliti oleh Helsi Arista, dkk, diterbitkan di jurnal kharisma oleh PDTII, tahun 2023. Dalam penelitian tersebut menjelaskann tentang gaya kepemimpinan yang berperan aktif dalam pembentukan karakter pada suatu populasi atau golongan, hal ini yang menjadi kesamaan dengan penelitian ini yang mengulik tentang kreativitas yang terbentuk dari suatu gaya kepemimpinan. Selain itu, dalam hal ini penelitiannya saling menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada subjek yakni kepala madrasah yang bekerja di lingkungan pendidikan formal, sedangkan pada penelitian ini ada di organisasi non formal.

4. Judul Penelitian “Gaya Kepemimpinan Gembala dalam Meningkatkan Pertumbuhan Gereja di GKB El-Shaddai Palangka Raya” dilaksanakan oleh Mariadi Dandung, dkk, diterbitkan dalam jurnal Danum Pabelum Volume 2, No. 2 tahun 2022. Persamaan yang didapat dengan penelitian ini adalah saling menggunakan pendekatan kualitatif dan meneliti kepemimpinan dalam organisasi keagamaan yang ada di masyarakat. Kesimpulan yang didapat dalam penelitian tersebut menunjukkan ada beberapa indikasi gaya kepemimpinan yang digunakan berupa gaya kepemimpinan partisipatif, demokratis, otokratis, moralis, dan peternalistik. Selain itu perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini yakni lokasi penelitiannya berupa GKB El-Shaaddai.
5. Judul penelitian Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Siswa di SMA Negeri 2 Palangka raya Kalimantan Tengah. Penelitian ini di laksanakan Achmad Junaidi, Tesis, tahun 2016. Penelitian memiliki tujuan guna mengetahui peran seorang kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi peserta didik. Adapun kesamaan yang terdapat dalam penelitian ini terletak pada penggunaan pendekatan kualitatif, dan yang membedakan ada pada objek lokasi. Selain itu dalam penelitian tersebut narasumber yang dibutuhkan memiliki rentang usia SMA, sedangkan dalam penelitian ini secara narasumber tidak memiliki rentang usia khusus.

Untuk memudahkan dalam mengetahui orisinalitas penelitian ini dapat dilihat melalui tabel orisinalitas penelitian berikut ini:

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian

No.	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Orisinalitas Penelitian
1.	Adriyanti, dkk. <i>'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar'</i> , Jurnal Online Manajemen ELPEI, 1.1 (2021)	Meneliti tentang praktik gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh terhadap kondisi internal organisasi.	Menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif	Gaya Kepemimpinan dalam menumbuhkan kreatifitas kader di Organisasi PC IPNU IPPNU Kota Batu periode 2021-2023
2.	Ririen Sadapu, Hasman Umuri, and Gretty Syatriani Saleh, <i>'Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Duhiadaa Kecamatan Duhiadaa Kabupaten Pohuwato'</i> , Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi, 2.1 (2023)	Meneliti tentang praktik gaya kepemimpinan di suatu organisasi dan menggunakan pendekatan kualitatif	Penelitian tersebut dilaksanakan pada tahun 2023 dan yang menjadi subjek adalah instansi pemerintahan.	
3.	Helsi Arista and others, <i>'Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pembentukan Karakter Religius Peserta Didik (Input, Proses Dan Output)'</i> , Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan, 2.1 (2023)	Saling menggunakan pendekatan kualitatif dan membahas tentang karakter/sifat yang menjadi dampak dari praktik gaya kepemimpinan	Subjek penelitiannya yakni kepala sekolah(formal) sedang penelitian ini ketua organisasi sosial(non Formal)	
4.	⁴	Persamaannya terletak pada metode pendekatan kualitatif dan	Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2022 dan subjek lokasi	

⁴ Mariadi Dandung, Tiavone Theresa Andiny, and Ratih Sulistyowati, *'Gaya Kepemimpinan Gembala Dalam Meningkatkan Pertumbuhan Gereja Di GKB EL-Shaddai Palangka Raya'*, *Danum Pambelum: Jurnal Teologi Dan Musik Gereja*, 2.2 (2022), 219–31

		menghasilkan temuan gaya kepemimpinan partisipatif, paternalistik, dan lain-lain.	yang digunakan berupa lintas agama yakni Gereja GKB El-Shaddai	
5	<i>Achmad Junaidi, Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Siswa di SMA Negeri 2 Palangka raya Kalimantan Tengah. Tesis, 151.september 2016 (2015), 10–17</i>	Kesamaannya terdapat pada pembahasan yakni terkait dengan kepemimpinan tranformasional dan pendekatan kualitatif	Perbedaanny a terletak pada lokasi dan objek. Penelitian tersebut memiliki nara sumber dengan batasan rentang usia	

F. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman terhadap judul penelitian ini, maka peneliti perlu menjelaskan terlebih dahulu yang dimaksud dengan judul penelitian ini secara definisi istilah, yakni:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasari oleh kemampuan orang lain dalam mencapai tujuan–tujuan yang di inginkan suatu kelompok. Selain itu Young berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan bentuk dominasi dari kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian-keahlian tertentu.⁵

⁵ Umi Rojiati and others, *T e o r I*, 2021.

2. Kreativitas

Slameto dalam pendapatnya menjelaskan bahwa pengertian kreativitas berhubungan dengan penemuan sesuatu, mengenai hal yang menghasilkan sesuatu yang baru dengan menggunakan sesuatu yang telah ada.⁶ Kreatifitas hadir melalui pendekatan secara intens terkait objek pembahasan, kemudian berkembang melalui fokus-fokus tertentu seperti keilmuan, kemampuan, dan kondisi lapangan.

3. Kader

Kader merupakan SDM yang melaksanakan proses pengelolaan di dalam suatu organisasi. Pendapat lain menyebutkan bahwa kader suatu organisasi merupakan orang yang telah dibina untuk dipersiapkan dengan keterampilan dan disiplin ilmu yang beraneka ragam, sehingga orang tersebut memiliki kemampuan yang berbeda dengan yang lainnya.⁷ Dalam hal ini kader juga merupakan anggota suatu organisasi tertentu yang mempunyai tugas dan fungsi sebagaimana kebijakan organisasi tersebut.

4. PC

PC merupakan singkatan dari “Pimpinan Cabang”, yakni kepengurusan organisasi yang ada pada tingkatan Kota atau Kabupaten.

5. IPNU IPPNU

Organisasi pelajar IPNU-IPPNU adalah salah satu badan otonom dari organisasi masyarakat Nahdlatul Ulama yang bergerak dalam ranah pelajar

⁶ Ifni Oktiani, ‘Kreativitas Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik’, *Jurnal Kependidikan*, 5.2 (2017)

⁷ Farhan Abdullah, Tria Suci Rachmawati, ‘Urgensi Manajemen Dakwah Dalam Pelaksanaan Pendidikan Kader Ulama Majelis Ulama Indonesia (MUI) DKI Jakarta’, *Tahdzib Al-Akhlaq: Jurnal Pendidikan Islam*, 5.1 (2022), 52–64.

dan kepemudaan dan bertujuan mencetak kader-kader NU.⁸ Secara khusus kepanjangan IPNU IPPNU ialah “Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama dan Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama”.

⁸ Nudin, ‘Peran Budaya Organisasi IPNU-IPPNU’, Jurnal Pendidikan Islam, Volume X.1 (2017), 92–102.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu dalam pengembangan dan kemajuan di suatu organisasi. Keberadaan seorang pemimpin yang kapabel akan berdampak baik bagi kemajuan suatu organisasi. Sebab seorang pemimpin sangat diperlukan untuk menentukan visi, misi serta tujuan organisasi, mengalokasikan dan memotivasi SDM yang ada agar lebih kompeten, mampu mengkoordinasikan suatu perubahan, serta berperan aktif dalam membangun dan mengembangkan pemberdayaan intens bersama pengikutnya untuk memufakati arah yang baik dan yang paling tepat.⁹ Kepemimpinan tidak hanya sebatas tentang memimpin suatu golongan, juga bukan hanya sebatas seberapa tinggi posisi atau popularitas dalam suatu organisasi, dan tidak hanya sebatas siapa yang mempunyai wewenang lebih. Akan tetapi kepemimpinan mengacu pada pola membangun kemitraan, keyakinan, kemampuan, menciptakan, dan melaksanakan ide bersama yang pada dasarnya memiliki berbagai latar belakang berbeda oleh setiap individu berdasarkan pengalaman pribadinya untuk melakukan berbagai penyesuaian terhadap segala ketentuan di dalam organisasi. Sehingga secara tidak langsung setiap orang berperan dalam kepemimpinan itu sendiri sebab hal ini menjadi bagian dari pola berkehidupan sosial di masyarakat. Tanpa adanya

⁹ Isnaini Muallidin, 'Working Paper 2016 Kepemimpinan Transformasional dalam Kajian Teoritik dan Empiris Isnaini Muallidin, S . IP ., M . PA Ilmu Pemerintahan , Universitas Muhammadiyah Yogyakarta', Working Paper, 2007, 2016, 1–15.

kepemimpinan oleh seorang pemimpin, maka secara tidak langsung organisasi hanya merupakan sekumpulan manusia yang tidak mempunyai arah gerak dan tidak mampu melahirkan perilaku yang mempunyai tujuan tertentu.¹⁰

Ada tiga jenis teori terkait macam-macam pembentuk kepemimpinan:¹¹

1. Teori Genetik, teori ini menjelaskan bahwa jiwa kepemimpinan merupakan bakat yang di bawa oleh seseorang sejak lahir. Sehingga dapat dimengerti bahwa kepemimpinan terbentuk bukan disebabkan oleh seseorang berlatih secara intens atau mendapat pengakuan dari orang lain.
2. Teori Sosial, teori ini menjelaskan bahwa seorang pemimpin terbentuk melalui proses pendidikan, dan pelatihan pada ruang lingkup lingkungan sosialnya. Teori ini bertolak belakang dengan teori genetik, bahwa pada teori ini siapapun bisa berkesempatan memiliki kepemimpinan jika ia berusaha.
3. Teori Ekologis, teori ini merupakan gabungan dari dua jenis teori sebelumnya yang menjelaskan bahwa seorang pemimpin itu dilahirkan dengan potensinya masing-masing, serta bakat yang dimilikinya. Kemudian bakat tersebut dilatih melalui proses pendidikan, dan pelatihan yang ia dapat dari lingkungan sosialnya.

Dari ketiga teori tersebut tentu dalam praktinya memiliki sudut pandang yang beraneka ragam bergantung pada personalia manusia yang punya karakter, sifat, keinginan, keyakinan serta cara yang berbeda.

¹⁰ Iqbal Hidayatsyah Noor and Dartim Dartim, 'Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam Yang Unggul', Iseedu: Journal of Islamic Educational Thoughts and Practices, 5.1 (2021),

¹¹ Noor and Dartim. Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam Yang Unggul, 2021, 68-84

Bolden dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang punya kontribusi dalam organisasi merupakan kepemimpinan yang dilakukan secara demokrasi, inklusi, dan mampu meningkatkan kinerja pelayanan publik, efisien, dan dapat mengkolaborasikannya, serta dalam pelaksanaannya melibatkan seluruh anggota organisasi tanpa terkecuali. Dari proses tersebut, gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin mampu meningkatkan dan mengembangkan minat bakat calon anggota organisasi yang hendak direkrut, termasuk dalam menentukan pola pendidikan yang akan digunakan, dengan pengadaan pelatihan kepemimpinan dan mengimplementasi model kepemimpinan pilihan yang akan diberikan kepada anggota organisasi baru.

Menurut Katz dan Kahn¹² beraneka ragam definisi kepemimpinan pada dasarnya bisa dipetakan menjadi tiga bagian pemahaman yakni “kepemimpinan merupakan atribut atau pakaian yang digunakan dari suatu kedudukan, kepemimpinan merupakan karakteristik seseorang, dan kepemimpinan sebagai kategori perilaku. Definisi kepemimpinan merupakan atribut dan pakaian suatu kedudukan, diantaranya dikemukakan oleh Janda sebagai berikut.

“Leadership is a special type of power relationship characterized by recognition by one member of a group that members of another group have the right to determine patterns of behavior in relation to their activities as members of the group.” “Kepemimpinan merupakan jenis khusus dari hubungan kekuasaan yang ditentukan oleh pandangan segenap anggota kelompok bahwa salah seorang dari anggota kelompok tersebut memiliki kekuasaan untuk merumuskan pola perilaku yang terkait dengan aktivitasnya sebagai anggota kelompok tersebut.”

¹² Udik Budi Wibowo, ‘Teori Kepemimpinan’, 2021.

Kemudian definisi kepemimpinan sebagai karakteristik seseorang, dikemukakan oleh Gibson dan Donnelly bahwa seorang pemimpin adalah agen perubahan, seseorang yang bertindak untuk mempengaruhi orang lain lebih dari orang lain mampu mempengaruhi dirinya sendiri. Adapun definisi kepemimpinan sebagai perilaku dikemukakan oleh Sweeney dan McFarlin yakni kepemimpinan melibatkan seperangkat proses pengaruh dari orang lain. Proses tersebut bertujuan untuk memotivasi bawahan, menciptakan visi untuk masa depan, dan mengembangkan strategi guna mencapai tujuan.

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu istilah yang digunakan sebagai suatu perwujudan tingkah laku/interaksi atau cara yang digunakan seorang pimpinan kepada anggotanya, yang didalam interaksi tersebut terdapat unsur mempengaruhi. Hal tersebut juga menyangkut tentang kemampuan pimpinan tersebut dalam memimpin suatu organisasi/lembaga/perusahaan, dimana perwujudan tersebut akan menciptakan suatu pola tertentu. Gaya kepemimpinan ini mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, dimana seorang pimpinan harus menerapkan gaya kepemimpinan yang ada/berlaku dalam mengelola bawahannya, sehingga hal ini dapat membantu pada proses pencapaian tujuan tersebut.¹³

Secara umum gaya kepemimpinan dapat dibedakan menjadi dua jenis yakni berupa positif dan negatif, dimana yang membedakan antara keduanya

¹³ Guritno, B., & Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI, 1(1), 63-74.

ada pada upaya yang di terapkan dalam memberikan motivasi kepada anggotanya, seperti pemberian reward/imbalan dengan tujuan memberikan motivasi kepada para karyawan agar bisa lebih giat lagi dalam bekerja sehingga mereka dapat menjadi baik di setiap harinya(reward tersebut dapat berupa ekonomis/non ekonomis), hal ini akan berjalan sebaliknya pada jenis yang negatif¹⁴

Ada beberapa jenis gaya seseorang dalam memimpin suatu kelompok maupun golongan, yakni:¹⁵

a. Gaya Otokrasi (*directing*)

Gaya kepemimpinan yang mengarahkan, atau terpusat pada satu orang atau pemimpin, dimana keputusan dibuat secara unilateral tanpa banyak melibatkan anggota tim atau bawahan. Gaya ini dapat efektif pada situasi tertentu, seperti dalam keadaan darurat atau ketika keputusan harus dibuat dengan cepat. Namun, gaya kepemimpinan ini juga dapat memiliki dampak negatif pada motivasi dan kreativitas bawahan.

b. Gaya Pembinaan (*coaching*)

Gaya kepemimpinan ini biasanya terjadi ketika anggota menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas, takut untuk mencoba melakukannya. Pemimpin dalam konteks ini fokus pada pengembangan dan peningkatan kemampuan anggota tim melalui bimbingan dan dukungan.

¹⁴ Chaniago, A. (2017). Pemimpin dan Kepemimpinan: Pendekatan Teori dan Studi Kasus. Pemimpin Dan Kepemimpinan, 10(9), 87.Guritno,

¹⁵ Dr. Ahmad Azmy, M.M. (2021) Teori dan Dasar Kepemimpinan : Mitra Ilmu 2022

c. Gaya Demokrasi (*supporting*)

Gaya kepemimpinan demokrasi adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan partisipasi aktif dari anggota kelompok atau bawahan dalam proses menentukan keputusan. Pemimpin demokratis cenderung terbuka terhadap masukan, menghargai pendapat orang lain, dan mendorong kerja sama tim.

d. Gaya Kendali Bebas (*delegating*)

Gaya kepemimpinan delegating (pendelegasian) adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memberikan wewenang dan tanggung jawab penuh kepada bawahan atau anggota tim untuk membuat keputusan dan menyelesaikan tugas secara mandiri karena sudah di anggap mampu dan mau melaksanakan tanggung jawabnya, dengan sedikit intervensi dari pemimpin.

e. Gaya Kharismatik

Gaya kepemimpinan karismatik ialah gaya kepemimpinan yang didasarkan pada persona pribadi, daya tarik, dan kemampuan memengaruhi orang lain dengan menunjukkan kepercayaan diri, visi yang kuat, dan komunikasi yang menginspirasi. Pemimpin karismatik seringkali mampu membangkitkan semangat, loyalitas, dan rasa kagum dari para pengikutnya.

f. Gaya Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pertukaran atau transaksi antara pemimpin dan bawahan, biasanya berupa imbalan (*reward*) bagi anggota yang

memiliki kinerja yang baik dan hukuman (*punishment*) untuk anggota yang mengalami kegagalan atau pelanggaran.

g. Gaya Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada menginspirasi, memotivasi, dan mentransformasi bawahan agar melampaui kepentingan pribadi demi tercapainya visi bersama. Pemimpin transformasional membangkitkan semangat, loyalitas, dan komitmen untuk mencapai perubahan besar dalam organisasi atau masyarakat.

h. Gaya Visioner

Gaya kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengkomunikasikan visi masa depan yang jelas dan menginspirasi, lalu memotivasi orang lain untuk bergerak menuju visi tersebut. Pemimpin visioner biasanya berpikir strategis, inovatif, dan berorientasi jangka panjang, serta mampu membuat orang lain percaya dan berkomitmen pada arah yang dituju.

B. Konsep Kreativitas Kader

Jahnke, Haertel, & Wildt berpendapat bahwa definisi kreativitas pada mulanya diartikan sebagai intelegensi yang bersifat bawaan dan kemudian berkembang menjadi rangkuman dari perpaduan kemampuan lahiriyah seseorang dan proses adaptasi dengan lingkungan. Definisi kreativitas kemudian meluas, dimana kreativitas terpandang sebagai level atas dalam mengekspresikan suatu ide baru dan kemampuan khusus untuk

mengkorelasikan topik-topik yang tidak saling berhubungan dengan metode yang berbeda untuk menghindari pola-pola yang sudah ada/umum. Taylor & Callahan secara umum kreativitas bisa diasosiasikan sebagai proses mengeksplorasi kemungkinan-kemungkinan yang bisa jadi bertentangan dengan cara-cara yang konvensional, lalu juga sebagai kesediaan/kemauan untuk menerima sesuatu hal yang baru, dan kemauan untuk menghadapi risiko serta tidak takut terhadap tantangan.¹⁶ Dari beberapa keterangan tersebut secara mudah dapat difahami bahwa kreatifitas cenderung merupakan kegiatan menciptakan hal baru dari perpaduan informasi yang didapat untuk memperoleh jawaban atas apa yang dibutuhkan oleh seseorang.

Kreativitas sering diimajinasikan sebagai proses berpola pikir diluar nalar, di tahun 1985 pada studi dari sternberg menghasilkan petunjuk bahwa seseorang secara umum berasumsi kreativitas sebagai sesuatu yang berbeda dengan kecerdasan, dan menghubungkan kreativitas dengan empat dimensi yakni,

a. Ketidaktergantungan

Hal ini mendorong seseorang memiliki ketertarikan guna mencoba sesuatu yang berbeda. Dalam arti lain berpikir kreatif berarti memilih untuk tidak mengikuti apa yang sudah banyak terjadi dan terfikirkan.

b. Estetika

Yakni rasa/imajinasi seseorang untuk kemudian menemukan hal yang lebih unik dan menarik perhatian dari apa yang sebelumnya sudah ada dan

¹⁶ Silmi Amrullah and others, 'Studi Sistematis Aspek Kreativitas Dalam Konteks Pendidikan', *Psychopathic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5.2 (2018), 187–200

terpublikasikan. Estetika sendiri biasa hadir dalam intuisi seseorang, sehingga keberedaannya dilihat dan dirasakan.

c. Ketajaman/kecerdikan

Ibarat suatu planing, kreatifitas dianggap hasil dari beberapa planing gagasan dan pemikiran yang menghasilkan satu kesimpulan akhir untuk menemukan mana yang paling tepat bukan yang terbaik.

d. Keingintahuan

Implikasi dari kreatifitas disebabkan oleh tidak terpenuhinya pehaman atas apa yang sudah terjadi, hal ini mendorong seseorang untuk mencari tahu secara mendalam terkait apa yang di permasalahan.

Kreativitas dan kecerdasan cenderung memiliki tingkat yang kecil tapi signifikan. Kaufman berpendapat banyak yang berpandangan bahwa kedua konstruksi tersebut erat. Kecerdasan bisa dilihat sebagai proses pemecahan masalah pada tingkat sehari-hari, sedangkan kreativitas mampu mewakili pemecahan masalah tertentu untuk masalah yang kurang umum atau jarang ditemui namun mempunyai pengaruh. Contoh budaya Barat, masyarakat cenderung menghargai kreativitas untuk memecahkan masalah tertentu melalui wawasan atau untuk mencapai kesuksesan pribadi, sedangkan di budaya Timur, nilai daripada kreativitas terdapat pada kontribusi sosial dan moral individu yang dapat diberikan kepada masyarakat. Sudut pandang ini dijelaskan oleh Shao et al bahwa menunjukkan definisi atas kreativitas cukup beragam, hal itu karena adanya pola kebudayaan yang dapat mempengaruhi pandangan personal atau kelompok terhadap pemahaman tentang kreativitas.

Merujuk pada bahasan di atas, maka kreativitas mendorong seseorang untuk berpikir di luar batasan serta mampu memecahkan masalah dengan cara yang variatif, dapat mengidentifikasi topik masalah yang relevan, lalu menghasilkan ide-ide baru, dan menemukan solusi yang solutif. Kreativitas dapat membantu individu dalam beradaptasi dengan perubahan, menemukan cara baru untuk menghadapi suatu tantangan, menciptakan nilai tambah yang unik, dan kreativitas dapat dipengaruhi oleh berbagai hal. Seperti halnya suatu kecerdasan dan kapasitas belajar, kreativitas tidaklah dianggap karakteristik tetap atau statis yang dimiliki dan tidak dimiliki seseorang. Sebaliknya, Callaghan berpendapat bahwa kreativitas bersifat inkremental, sehingga seorang siswa dapat belajar untuk menjadi lebih kreatif.¹⁷

1. Model Kreativitas

Pola kreativitas didasari dari proses yang kompleks, hal ini dipengaruhi oleh banyak indikator yang menyebabkan kreativitas selalu mengalami perkembangan. Lucas mengelompokkan lima model kreativitas yang dikembangkan yakni:¹⁸

- a. *Imaginative* (memperbanyak kemungkinan, menciptakan koneksi, memanfaatkan intuisi),
- b. *Inquisitive* (berkhasiat dan bertanya, menelusuri dan investigasi, serta mencari tantangan),
- c. *persistent* (unik dan berbeda, bertahan dalam kesulitan, dan toleransi),

¹⁷ Bening Siti Muntamah, Nur Ainy, and Fardana Nawangsari, 'Menumbuhkan Kreativitas Dengan Model Pembelajaran : Tinjauan Pustaka', 2022, 46–58.

¹⁸ Amrullah and others. Studi Sistematis Aspek Kreativitas dalam Konteks Pendidikan, Jurnal Ilmiah Psikologi 2018, 187-200

- d. *collaborative* (terbuka untuk memberi dan menerima masukan, bekerjasama dengan tepat, lalu berbagi hasil satu sama lain)
- e. Disiplin (merefleksikan setiap kritikan, mengembangkan teknik menjadi lebih efektif, mampu mengembangkan diri).

Pada pengelompokan yang lain, Jauk, Benedek, & Neubauer berpendapat bahwa kreatifitas dibagi menjadi tiga sudut pandang yaitu *originality* (menyelesaikan suatu problem dengan cara yang baru atau belum pernah dilakukan sebelumnya), *novelty* (menciptakan suatu hal yang baru) dan *difference* yakni melihat sesuatu dalam perspektif yang berbeda.

2. Ciri-ciri Kreatifitas

Kreatifitas dapat difahami dari dua yakni kognitif (*apritude*) dan non-kognitif (*non-apritude*). Ciri kognitif dari suatu kreativitas terdiri dari orisinal, fleksibel, kelancaran dan elaboratif. Sedangkan ciri dari (non-kognitif) antara lain motivasi, kepribadian, dan sikap kreatif. Kedua ciri tersebut merupakan salah satu potensi yang penting untuk senantiasa dirawat dan dikembangkan. Merujuk pada Munandar, berikut akan dijelaskan ciri-ciri kreativitas yang mengacu pada kognitif (*apritude*) dan non-kognitif (*non-apritude*),

- a. Ciri-ciri yang berkesinambungan dengan kemampuan berpikir kreatif atau kognitif (*apritude*) antara lain :

1. Keterampilan berpikir secara lancar

yakni mencetuskan beragam gagasan, jawaban, teknik penyelesaian masalah, membuat pertanyaan, memberikan banyak cara atau saran guna mengimplementasikan berbagai hal serta selalu berfikir lebih dari satu jawaban.

2. Keterampilan berpikir luwes dan fleksibel

Yakni menghasilkan gagasan, jawaban atau pertanyaan yang bervariasi, dapat melihat suatu masalah dari sudut pandang yang berbeda-beda, mencari banyak alternatif atau arah yang berbeda-beda, serta mampu mengubah cara pendekatan atau cara pemikiran.

3. Keterampilan berpola pikir orisional

yakni mampu menciptakan ungkapan yang baru dan unik, memikirkan cara yang tidak biasa untuk menjelaskan diri, serta mampu menyusun kombinasi- kombinasi yang lazim dari suatu bagian atau beberapa unsur.

4. Keterampilan mendeskripsikan atau mengelaborasi

Yakni kemampuan memperkaya dan mengembangkan suatu gagasan atau produk dari bentuk aslinya, dan proses merinci secara detail dan menambahkan pembahasan dari suatu obyek gagasan, atau situasi sehingga hal tersebut menjadi lebih menarik.

5. Keterampilan menilai sesuatu

Yakni memiliki patokan penilaian sendiri dan menentukan apakah suatu pertanyaan sudah benar, suatu rencana yang sehat, atau suatu tindakan apakah bijaksana atau tidak, mampu mengambil keputusan pada situasi yang terbuka, serta tidak hanya menciptakan gagasan tetapi juga mampu melaksanakannya.

b. Ciri-ciri (non aptitude) atau menyangkut sikap dan perasaan seseorang antara lain adalah :

1. Rasa ingin tahu

Yakni suatu dorongan untuk ingin mengetahui lebih banyak seperti mengajukan banyak pertanyaan, selalu memperhatikan orang lain untuk mendapatkan jawaban, obyek pada situasi serta peka dalam pengamatan untuk lebih mengetahui atau meneliti.

2. Mengimajinatif

Yakni kemampuan untuk menggambarkan atau membayangkan hal-hal yang belum atau tidak pernah terjadi, dan menggunakan khayalan, namun mengetahui secara mendalam terkait perbedaan antara khayalan dan kenyataan.

3. Merasa tertantang oleh kemajemukan

Yakni memiliki dorongan kuat untuk mengatasi masalah-masalah yang sulit, merasa tertantang oleh situasi-situasi yang tidak mudah, serta tertarik pada tugas-tugas yang rumit.

4. Sikap berani.

Yakni keberanian mengambil risiko, memberikan jawaban sekalipun belum tentu benar, tidak takut akan kegagalan atau mendapat kritik, serta tidak terlalu ragu-ragu karena ketidakjelasan hal-hal yang bukan konvensional, atau kurang berstruktur.

5. Sikap menghargai

Yakni tindakan seseorang yang dapat menghargai bimbingan dan pelajaran dalam hidup, serta menghargai kemampuan dan bakat sendiri yang sedang dikembangkan.

C. Perspektif Islam Mengenai Gaya Kepemimpinan

Dalam Al-Quran, seorang kholifah atau pemimpin di anjurkan mempunyai sifat-sifat sebagai berikut:

1. Mencintai kebenaran/jujur

Disebutkan dalam surat Al-Baqarah ayat 147:

الْحَقُّ مِنْ رَبِّكَ فَلَا تَكُونَنَّ مِنَ الْمُمْتَرِينَ ۝

Artinya : “Kebenaran itu dari Tuhanmu, maka janganlah sekali-kali engkau (Muhammad) termasuk orang-orang yang ragu. Maka sifat rasul yang bisa ditunjukkan dalam ayat ini adalah menegakkan kebenaran”.

Ayat ini memberikan keterangan, bahwa setelah Allah memastikan dan mengumumkan kepada Nabi-Nya dan juga orang-orang yang beriman bahwa apa yang disampaikan oleh Rasul-Nya adalah hal yang benar dan tidak perlu diragukan lagi. Dapat difahami seorang rosul ialah seorang kholifah yang senantiasa berpegang teguh dalam kebenaran.

2. Menjaga amanah

Dijelaskan dalam surat Al Mukminun ayat 8

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ

Artinya : Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.

Dalam ayat tersebut, Allah menyatakan bahwa manusia dan jin diciptakan dengan tujuan untuk beribadah kepada-Nya. Oleh karena itu, tugas kita sebagai manusia adalah beribadah kepada Allah SWT. Manusia diberi akal dan kekuasaan untuk mengatur diri sendiri. Oleh karena itu, segala perbuatan yang dilakukan oleh manusia adalah hasil dari keputusannya sendiri. Maka dari itu

perbuatan-perbuatan tersebut agar bernilai ibadah, hendaknya manusia yang juga seorang pemimpin menjaga amanah salah satunya dengan mendasarkannya segala apapun itu pada niat yang ikhlas karena Allah SWT.

Lebih lanjut, semua yang ada di dunia ini memiliki keterkaitan dengan Allah. Tidak ada satu pun yang terlepas dari takdrinya. Manusia diciptakan untuk beribadah, oleh karena itu, tujuan utama manusia juga haruslah Allah. Ketika kita mencari dunia, selayaknya kita mencari dengan niat dan tujuan untuk memperoleh kebahagiaan di akhirat. Dalam proses mencari akhirat, secara otomatis dunia juga akan menjadi bagian yang kita dapatkan.

3. Kebijakan

Disebutkan didalam surat An-Nahl ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَائِي ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ
وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang(melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”

Allah benar-benar memerintahkan hamba-hamba-Nya dalam Al-Qur'an ini untuk berlaku adil dan objektif terhadap hak-nya. Hal ini meliputi pengesaan-Nya, meniadakan penyekutuan dalam beribadah kepada-Nya, serta memenuhi hak-Nya dengan memberikan hak kepada yang berhak menerimanya. Allah juga memerintahkan kepada orang lain untuk berbuat baik terhadap hak-Nya dalam beribadah kepada-Nya, menjalankan kewajiban-kewajiban

sebagaimana yang ditetapkan oleh-Nya, dan memperlakukan sesama makhluk dengan ucapan dan perbuatan yang baik.

Allah menganjurkan kepada manusia untuk senantiasa memperkuat silaturahmi dan kebaikan dengan orang-orang yang memiliki hubungan kekerabatan. Allah melarang segala yang buruk, baik dalam ucapan maupun perbuatan, termasuk perlakuan zalim terhadap manusia dan penindasan terhadap mereka. Melalui perintah dan larangan ini, Allah memberikan nasehat kepada kalian untuk berlaku bijak tidak hanya untuk diri sendiri namun juga kepada orang lain dan Allah SWT.

D. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada gaya kepemimpinan untuk diuji peranannya dalam menumbuhkan kreativitas kader di organisasi PC IPNU IPPNU periode 2021-2023. Untuk membantu memahami penelitian ini, bisa ditinjau melalui kerangka berpikir yang telah dibuat dalam bentuk bagan berikut:

Bagan 2. 1 Kerangka Berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif mengacu pada analisis data non matematik, dan menghasilkan temuan penelitian melalui data yang dikumpulkan dari beragam sarana, meliputi wawancara, observasi, dokumentasi atau arsip, dan tes. Dalam hal ini peneliti akan mewawancarai pengurus PC IPNU IPPNU Kota Batu meliputi ketua, sekretaris, dan anggota. Strauss dan Corbin menjelaskan bahwa penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya, meskipun datanya dapat dihitung dan disampaikan dalam angka-angka sebagaimana dalam sensus.

Kemudian dalam hal ini peneliti menggunakan pendekatan deskriptif yakni penelitian kualitatif memusatkan pada kegiatan ontologis. Data yang dikumpulkan terutama berupa catatan dari proses wawancara berupa kata, kalimat atau gambar yang mengandung makna dan mampu memberikan pemahaman yang lebih nyata dari hanya sekedar angka atau frekuensi seperti laporan kegiatan yang berisi evaluasi dan refleksi PC IPNU IPPNU Kota Batu. Peneliti dalam hal ini lebih menekankan pada catatan dengan deskripsi kalimat yang detail, sempurna, dan mendalam yang menggambarkan kondisi yang sebenar-benarnya guna mendukung proses penyajian data. Oleh sebab itu penelitian kualitatif tersebut secara umum biasa disebut dengan pendekatan

kualitatif deskriptif. Peneliti dalam hal tersebut berusaha menganalisis data dalam berbagai kondisi sesuai bentuk aslinya seperti pada waktu dicatat atau dikumpulkan.¹⁹ Dalam hal ini peneliti melaksanakannya dengan mencari data dengan cara meminta arsip keorganisasian berisi tata administrasi, dokumentasi, program kerja. Selain itu peneliti juga mencari berita-berita online yang memuat kepengurusan PC IPNU IPPNU Periode 2021-2023.

B. Lokasi Penelitian

Peneliti memilih PC IPNU IPPNU di wilayah Kota Batu disebabkan Kota Batu sendiri memiliki potensi daerah yang tidak dimiliki oleh Kota/Kabupaten lain, antara lain sebaran geografis yang tidak begitu luas sehingga mampu membuka peluang bagi organisasi masyarakat dalam mempercepat komunikasi dan jejaring sosial, kemudian Kota Batu merupakan Kota Wisata yang banyak mendapat kunjungan wisatawan, sehingga membuka peluang bagi organisasi sosial untuk mengembangkan potensi ekonomi dan branding sosialnya dengan baik. Adapun dalam sudut pandang organisasi, PC IPNU IPPNU Kota Batu merupakan satu-satunya cabang di KORDA MAPASRAYA (Kordinator Daerah Malang, Pasuruan, Bangil, Batu) yang mendapat nominasi IPNU Award tingkat Jawa Timur pada tahun 2021 dan secara nasional PC IPNU IPPNU Kota Batu mendapat akreditasi A oleh Pimpinan Pusat IPNU di tahun 2022-2024.

Tempat penelitian ini akan dilaksanakan di kantor PC IPNU IPPNU Kota Batu di Jl. Agus salim No.21, Kecamatan Batu, Kota Batu. Adapun tempat

¹⁹ Nugrahani Farida, 'Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa', *Buku Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Bahasa*, 1.1 (2008), 305.

penelitian lanjutan disesuaikan dengan kehadiran dan petunjuk dari narasumber penelitian saat proses komunikasi.

C. Subjek Penelitian

Dalam hal ini yang menjadi informan dari masalah penelitian ini secara khusus adalah Ketua PC IPNU dan IPPNU Kota Batu periode 2020-2023. Narasumber yang memberikan informasi dalam penelitian ini menjelaskan situasi dan kondisi seputar penelitian ini supaya peneliti mendapatkan pemahaman tentang peran kepemimpinan transformasional dalam menumbuhkan kreativitas kader. Secara umum penelitian ini tidak terlepas dari pihak-pihak lain yang juga menjadi narasumber selain ketua umum, dalam hal ini dapat diketahui melalui tabel berikut:

Tabel 1.2 Subjek Penelitian

No.	Nama Narasumber	Jabatan
1	Adi Yusuf Salsabilah, M.Ag	Ketua PC IPNU Kota Batu
2	Bellgis Avrianzah, S.S	Ketua PC IPPNU Kota Batu
3.	Fachris Fazadana, S.H	Sekretaris PC IPNU Kota Batu
5.	M. Syahri Santoso	Anggota IPNU
6.	Zaiyana Nur Ashfiya	Anggota IPPNU

D. Data dan Jenis Data

1. Data primer

Data primer bisa didapatkan dari berbagai narasumber yang menjadi informan yakni individu perseorangan disesuaikan dengan informasi yang dibutuhkan. Adapun data narasumber telah tercantum pada tabel di sebelumnya, dalam hal ini data informasi yang didapat secara umum dijelaskan sebagai berikut:

- a. Data nilai dan keyakinan dasar kepemimpinan akan didapat melalui hasil wawancara dengan ketua umum.
- b. Data keorganisasian dan sistem administrasi didapat melalui hasil wawancara dengan sekretaris.
- c. Data implikasi dan evaluasi didapat melalui hasil wawancara dengan anggota.
- d. Secara umum setiap narasumber mendapat pertanyaan yang sama, namun memiliki kecenderungan yang berbeda-beda.

2. Data sekunder

Data sekunder diperoleh dari objek yang diteliti, hal ini sebagai sumber pendukung dalam menyempurnakan penelitian. Data sekunder penelitian ini diperoleh dari:

- a. Sejarah berdirinya PC IPNU IPPNU Kota Batu
- b. Visi dan misi PC IPNU IPPNU Kota Batu periode 2021-2023
- c. Struktur kepengurusan PC IPNU IPPNU Kota Batu periode 2021-2023
- d. Dokumentasi arsip keadministrasian PC IPNU IPPNU Kota Batu periode 2021-2023.
- e. Laporan Pertanggungjawaban PC IPNU IPPNU Periode 2021-2023.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data oleh Djaman Satori dan Aan Komariah dijelaskan bahwa teknik pengumpulan data merupakan cara memilih dan memilah data prosedur sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan. Di dalam penelitian kualitatif, dijelaskan bahwa proses pengumpulan data

dilaksanakan secara alamiah, bersumber melalui data primer, observasi langsung, melakukan wawancara yang mendalam dan melampirkan hasil dari dokumentasi di lapangan.

Adapun tehnik pengumpulan data yang ada dalam penelitian ini yakni:

1. Observasi

Peneliti melaksanakan observasi lapangan untuk mengetahui perilaku dan nilai yang dijalankan oleh ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu periode 2021-2023 dalam memimpin, berkomunikasi, dan bergerak secara langsung. Observasi akan dilaksanakan di JL. Agus Salim No. 21 yang merupakan kantor PC IPNU IPPNU Kota Batu, dan juga melaksanakan observasi melalui jejak digital, baik berupa sosial media, halaman website, dan berita-berita yang memuat tentang PC IPNU IPPNU Kota Batu. Dalam hal ini peneliti mengumpulkan data-data yang diperoleh saat di lapangan. Kemudian melakukan pengamatan, dan pencatatan hasil informasi yang didapat secara langsung maupun tidak, sehingga peneliti mendapat gambaran khusus terkait pelaksanaan kegiatan yang ada di PC IPNU IPPNU periode 2021-2023.

2. Wawancara

Dalam tahapan ini peneliti memberikan pertanyaan secara lisan kepada pihak-pihak yang menjadi narasumber dalam penelitian ini. Adapun pihak-pihak tersebut meliputi: Adi Yusuf selaku Ketua IPNU, Bellgis Avrianzah selaku ketua IPPNU, Fachris Fazadana selaku Sekretaris IPNU, Syahri Santoso selaku anggota IPNU, dan Zaiyana Nur selaku anggota IPPNU. Secara umum pertanyaan yang di ajukan mengacu pada fokus penelitian yakni:

- a. Bagaimana perilaku ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023 dalam memimpin organisasi ?
- b. Bagaimana nilai dan keyakinan yang dijalankan oleh ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023 ?
- c. Bagaimana implementasi gaya kepemimpinan ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023?
- d. Bagaimana cara ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023 dalam mempengaruhi anggota untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya ?
- e. Inspirasi apa yang didapatkan anggota dari adanya gaya kepemimpinan PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023?
- f. Bagaimana implementasi ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023 dalam menumbuhkan kreativitas kader ?
- g. Seberapa besar kreativitas anggota yang tumbuh dari gaya kepemimpinan PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023?
- h. Siapa dan kreativitas apa yang tumbuh dari gaya kepemimpinan PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023?

3. Dokumentasi

Dokumentasi organisasi dalam hal ini meliputi arsip atau berkas catatan kegiatan yang berhubungan dengan penelitian. Hal ini menjadi sumber pelengkap sebagai bagian dari penerapan penelitian. Dokumentasi yang akan di peroleh seperti:

- a. Otobiografi pengurus PC IPNU IPPNU Kota Batu

- b. Laporan pertanggung jawaban, laporan harian, dokument arsip organisasi.
- c. Foto –foto kegiatan
- d. Pemberitaan cetak maupun online

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tehnik analisis data kualitatif berdasarkan pendapat dari Miles dan Huberman yakni melalui tiga tahapan meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.²⁰ Adapun ketiga tahap tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- a. Reduksi data dalam hal ini ialah proses pemilihan, penyederhanaan, pengolahan data kasar yang didapat dari hasil pencatatan di lapangan, memperjelas, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan manajemen data sedemikian rupa sampai kesimpulan akhir dapat diambil. Dalam hal ini data yang akan dikelola oleh peneliti didapat dari proses observasi, wawancara, dan dokumentasi terkait PC IPNU IPPNU Kota Batu periode 2021-2023, yang kemudian menghasilkan pemilahan data primer dan data sekunder. Langkah yang dilakukan oleh peneliti dalam tahap ini adalah meringkas data yang relevan baik primer maupun sekunder, membuat catatan obyektif, membuat catatan refleksi, membuat catatan marginal, menyimpan data, analisis data, membuat kesimpulan sementara.
- b. Penyajian data yang digunakan oleh peneliti dalam hal ini yakni menyusun sekumpulan informasi, sehingga memberi kemungkinan adanya penarikan

²⁰ Huberman and Miles, ‘Teknik Pengumpulan Dan Analisis Data Kualitatif’, *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 02.1998 (1992), 1–11.

kesimpulan dari data yang ada dan mengambil tindakan untuk ditindak lanjuti. Adapun bentuk penyajian data kualitatif, cenderung merupakan teks naratif/berbentuk catatan lapangan, dalam proses penyajiannya, peneliti akan menampilkan data yang didapat dari proses pencarian data mengenai PC IPNU IPPNU Kota Batu periode 2021-2023, kemudian menggabungkan informasi sesuai dengan kebutuhan penelitian, hal ini bisa dalam bentuk matriks, grafik, jaringan, dan bagan agar informasi yang didapat mudah dimengerti. Pada praktiknya jika dibutuhkan peneliti akan membuat bagan cheklist untuk memadukan informasi yang didapat dari data primer dan data sekunder PC IPNU IPPNU Kota Batu agar informasi yang di dapat valid dan sesuai kebutuhan penelitian.

- c. Penarikan kesimpulan dan verifikasi, yakni penyempurnaan kesimpulan yang didapat dari kesimpulan sementara sebelumnya setelah dilaksanakannya penyajian data. Peneliti dalam proses ini menyusun data yang sudah ada sebagai bagian dari hasil penelitian mengenai “Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam meningkatkan Kreativitas Kader di Organisasi PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023”.

G. Teknik Keabsaan Data

Teknik keabsaan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi dan memberchek. Dijelaskan sebagaimana berikut:

1. Triangulasi adalah suatu pendekatan tehnik keabsaan data yang mensintesa data dari berbagai sumber. Dengan cara menguji informasi dengan mengumpulkan data melalui metoda berbeda, oleh kelompok berbeda dan dalam populasi berbeda, penemuan mungkin memperlihatkan bukti

penetapan lintas data, mengurangi dampaknya dari penyimpangan potensial yang bisa terjadi dalam satu penelitian tunggal.²¹ Secara umum uji keabsaan menggunakan trinangulasi adalah untuk menguji keabsaan informasi yang tidak dapat dilakukan oleh statistik sehingga kebenarannya bergantung pada kebenaran intersubjektif.

Triangulasi terdiri dari empat bagian, yakni triangulasi metode, triangulasi antar peneliti, triangulasi teori, dan triangulasi sumber data. Peneliti dalam hal ini menggunakan tehnik keabsaan data trianggulasi, berupa metode dan sumber data:

a. Trianggulasi Metode

Dalam hal ini peneliti menggunakan metode observasi, wawancara, dan survei. Peneliti memvalidasi data yang diperoleh dengan cara membandingkan informasi yang diperoleh dari narasumber 1 dan narasumber 2, peneliti memastikan apa yang disampaikan oleh ketua PC IPNU dan IPPNU Kota Batu sama atau informasi yang disampaikan anggota IPNU Kota Batu selaras dengan yang disampaikan ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu. Jika terjadi kesamaan informasi yang disampaikan 2 narasumber maka data tersebut bisa dikatakan valid, jika tidak ada kesamaan maka informasi tersebut butuh data pendukung/narasumber yang lain. Dalam hal ini peneliti akan melaksanakan wawancara bebas atau terstruktur yakni kepada informan lain agar keseluruhan informasi yang diperoleh dapat memiliki hubungan dan menghasilkan keabsaan data.

²¹ Dedi Susanto, Risnita, and M. Syahrani Jailani, 'Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah', *Jurnal QOSIM : Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 1.1 (2023), 53–61

b. Trianggulasi Sumber Data

Dalam hal ini peneliti menggali keabsaan data melalui dokument tertulis berupa laporan pertanggungjawaban PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023, otobiografi, arsip administrasi, dokumen sejarah, gambar dan foto kegiatan. Dari sumber data tersebut peneliti mendapatkan pandangan(*insights*) yang berbeda sehingga peneliti mendapat pengetahuan untuk memperoleh keabsaan data. Peneliti tidak melaksanakan metode triangulasi antar peneliti disebabkan dalam penelitian ini hanya terdiri dari 1 orang peneliti.

2. Member check adalah proses pengecekan data dimana peneliti memberikan catatan hasil wawancara mendalam kepada Ketua PC IPNU IPPNU dan narasumber lainnya untuk menyamakan persepsi dari hasil catatan peneliti baik berupa data sekunder maupun primer, peneliti menanyakan kembali apakah ada informasi yang ingin ditambahkan atau diubah oleh narasumber yang kemudian menyepakati hasil transkrip. Setelah disepakati bersama, peneliti kemudian meminta tanda tangan narasumber agar data yang diperoleh menjadi lebih otentik. Selain itu data yang berupa sekunder yang didapat oleh peneliti juga akan divalidasi keabsaannya oleh narasumber yang berkaitan seperti sekretaris dan anggota PC IPNU IPPNU Kota Batu.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Objek Penelitian

1. Letak Geografis PC IPNU IPPNU Kota Batu

PC IPNU IPPNU Kota Batu merupakan salah satu badan otonom Nahdlatul Ulama yang berlokasi di Jl. Agus Salim No. 23, Sisir, Kecamatan Batu, Kota Batu

2. Sejarah Singkat Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama Ikatan Pelajar

Putri Nahdlatul Ulama.

IPNU (Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama) dan IPPNU (Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama) adalah dua organisasi pelajar yang bernaung di bawah Nahdlatul Ulama (NU), sebuah organisasi Islam terbesar di Indonesia. Pada tahun 1950-an, NU memiliki beberapa organisasi pelajar yang terpisah dan tidak terkoordinasi dengan baik. Melihat kebutuhan untuk menyatukan dan mengorganisir pelajar NU, maka diputuskan untuk membentuk organisasi pelajar yang tunggal. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kesadaran pelajar NU, serta membina kader-kader NU yang berakhlakul karimah dan berwawasan luas.

IPNU didirikan pada tanggal 24 Februari 1954 di Semarang, Jawa Tengah. Pendirian IPNU bertujuan untuk menyatukan dan mengorganisir pelajar NU dalam satu wadah yang kuat dan terkoordinasi. Beberapa tahun kemudian, pada tanggal 2 Maret 1955, IPPNU didirikan di Semarang, Jawa Tengah, dengan tujuan yang sama untuk menyatukan dan mengorganisir pelajar putri

NU. Kedua organisasi ini memiliki struktur yang jelas dan terkoordinasi, sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja sama dan meningkatkan kualitas pelajar NU. Kedua organisasi ini memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas dan kesadaran pelajar NU, serta membina kader-kader NU yang berakhlakul karimah dan berwawasan luas.

IPNU dan IPPNU juga berfungsi sebagai wadah untuk mengembangkan potensi pelajar NU dan meningkatkan partisipasi mereka dalam kegiatan sosial dan kemasyarakatan. Dengan demikian, IPNU dan IPPNU telah memainkan peran penting dalam meningkatkan kesadaran dan partisipasi pelajar NU dalam kegiatan sosial dan kemasyarakatan. Sejak didirikan, IPNU dan IPPNU telah berkembang pesat dan memiliki cabang di berbagai daerah di Indonesia. Kedua organisasi ini telah melakukan berbagai kegiatan, seperti pelatihan, seminar, dan kegiatan sosial, untuk meningkatkan kualitas dan kesadaran pelajar NU. Dengan demikian, IPNU dan IPPNU telah menjadi wadah yang efektif untuk membina kader-kader NU yang berkualitas dan berdedikasi dalam berbagai bidang.²²

3. Profil PC IPNU IPPNU Kota Batu.

- a.** Nama Organisasi : Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama Kota Batu
- b.** Alamat Lengkap : Jl. Agus Salim No. 21-23
- 1) Provinsi : Jawa Timur
- 2) Kota/Kab : Kota Batu

²² Buku Pedoman Organisasi IPNU IPPNU

- 3) Desa/Kelurahan : Kelurahan Sisir
- 4) Kode Pos : 65314
- c. Nama Ketua Organisasi : Adi Yusuf dan Bellgis Avrianzah
- d. Email : pcipnuippnukotabatu@gmail.com

4. Visi dan Misi PC IPNU IPPNU Kota Batu

Merujuk pada landasan dibentuknya IPNU IPPNU secara nasional bahwa IPNU IPPNU mempunyai visi yakni menjadi organisasi pelajar yang kuat, mandiri, dan berwawasan luas dalam bingkai Ahlussunnah Wal Jama'ah serta meningkatkan kualitas dan kesadaran pelajar NU untuk menjadi kader-kader yang berakhlakul karimah dan berdedikasi dalam berbagai bidang.

Adapun misi IPNU IPPNU terbagi menjadi beberapa bagian yakni:

- a. Meningkatkan kualitas pendidikan dan kesadaran pelajar NU melalui berbagai kegiatan dan program
- b. Membina kader-kader NU yang berkualitas dan berdedikasi
- c. Meningkatkan partisipasi pelajar NU dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
- d. Mengembangkan potensi pelajar NU untuk menjadi pemimpin yang berwawasan luas dan berakhlakul karimah.

Adanya visi dan misi tersebut selaras dengan tema dan arah gerak PC IPNU IPPNU Kota Batu periode 2020-2022 saat pelantikan pada 11 April 2021 yakni “ Transformasi Pelajar NU dengan visi kebangsaan berlandaskan Ahlussunnah Wal Jamaah”²³

²³ Pedoman Organisasi IPNU IPPNU

5. **Kondisi PC IPNU IPPNU Kota Batu.**

PC IPNU IPPNU Kota Batu berdiri pada tahun 2001 seiring diresmikannya Kota Batu menjadi daerah otonom, setelah sebelumnya merupakan Kota Administratif sejak 06 Maret 1993. Sebelum menjadi Kota Administratif, IPNU IPPNU di Kota Batu masih menjadi bagian dari Kabupaten Malang yang berarti belum mengatasnamakan PC (Pimpinan Cabang) namun masih pada PAC (Pimpinan Anak Cabang) karena pada saat itu Batu masih menjadi bagian dari Kecamatan yang ada di Kabupaten Malang. Ketua pertama pada masa PAC IPNU IPPNU yakni Bapak Nurrahmad dan Ibu Yuli Ainur Rosita, dan Ketua PC IPNU IPPNU pertama saat Kota Batu sudah menjadi Daerah Otonom yakni Bapak Nurochman dan Ibu Suliani, sehingga tercatat dalam sejarah bahwa di tahun 2025 ini PC IPNU IPPNU Kota Batu sudah berusia 24 Tahun sejak masa berdirinya.

Perjalanan ke-Organisasian IPNU IPPNU Kota Batu kian berkembang dari zaman ke zaman, tentu banyak sekali kiprah yang telah dijalankan pada masing-masing periode untuk berpartisipasi dalam pembangunan masyarakat Kota Batu melalui berbagai program kerja yang digagas, tidak luput pada periode 2020-2023 yang dipimpin oleh Adi Yusuf dan Bellgis Avrianzah yang mempunyai program unggulan yakni peningkatan kapasitas literasi dan digitalisasi kader untuk mencapai Pelajar NU Kota Batu yang kreatif, progresif, dan transformatif.

Dalam menjalankan amanat organisasi, PC IPNU IPPNU Kota Batu senantiasa memegang prinsip yang juga menjadi slogan besar organisasi

yakni “Belajar, Berjuang, Bertaqwa”, dilansir dari apa yang disampaikan oleh Adi Yusuf pada saat Konferensi Cabang ke 12 yang bertempat di Graha Pancasila Balaikota Among Tani Batu, ia menyampaikan bahwa berorganisasi didalam IPNU IPPNU harus senantiasa mengingat dan mentauladani apa yang sudah di lakukan oleh para pendahulu seraya menjaga eksistensi 3 pillar yang menjadi dasar organisasi ini bergerak, yakni terus belajar untuk mendapat ilmu, lalu mengamalkan ilmu yang didapat dengan berjuang meyebarkannya, dan segala daya upaya yang sudah di jalankan seyogyanya di kembalikan kepada Allah SWT sehingga nilai ketaqwaan kian bertambah.

6. Jajaran Pengurus Organisasi.

Susunan pengurus Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama Kota Batu masa Khidmat 2021-2022

Tabel 1.3 Struktur Kepengurusan

No.	Nama	Jabatan
1.	PCNU Kota Batu	Pelindung
2.	1. Ach, Jazuli, S.Kom 2. Nurochman, S.H, M.H 3. Zuhrron Muslih 4. Erwin Prasetyo, S.H 5. Miftachul Izza, 6. Ach Hamdany, 7. Wildan Amrulloh, S.Pd, 8. Aldy Candra, S.Pd 9. Fajariyah 10. Suliani 11. Khaula Ema 12. Widia Sofa, S.Pd 13. Leady Kholifatur	Pembina IPNU IPPNU
3.	1. Adi Yusuf Salsabila, M.Pd 2. Bellgis Avrianzah, S.Hum	Ketua PC IPNU Ketua PC IPPNU
4.	1. Nur Afiudin 2. Tania Sumira	Wakil Ketua Dep. Organisasi
5.	1. M. Afifudin 2. Miftachul Hidayati	Wakil Ketua Dep. Kaderisasi
6.	Firhan Ubaidillah	Wakil Ketua Dep. Jaringan Sekolah dan Pesantren
7.	Cindy Nur M	Wakil Ketua Minat Bakat dan Da'wah
8.	1. Fachries Fazadana 2. Churotun Ainun	Sekretaris Umum
9.	1. Syahril Ahmad 2. Dwi Rosidah	Wakil Sekretaris
10.	1. Viki Sofyan 2. Afa Roihani Ali	Bendahara Umum
11.	1. Ajie Kharisna 2. Rista Anifatur	Wakil Bendahara
12.	1. Rico Zanjaya 2. Moch Febbi 3. Misbahul Munir	Anggota Departemen Organisasi

	4. Alif 5. Bagus Nashrullah 6. Safira Asfar 7. Dea Sinta 8. Nabil Cendana 9. Yunda Anggraeni 10. Alfiatul Khusnia 11. Karina Putri Marwah	
13.	1. Arif Fambudi 2. HM Anwar 3. Agung Prasetyo 4. Kobul Muhsinin 5. Bagus Nashrullah 6. Ulul Azmi 7. Dena Maulidi	Anggota Departemen Kaderisasi
14.	1. Ainun Alfani Efendi 2. Slamet Hariadi 3. Nur Rohmat 4. Frana Dani	Anggota Departemen Jaringan Sekolah dan Pesanren
15.	1. Riko Firman 2. Irul Prasetyo 3. Thoriq Abdul 4. Alfin Setyo 5. Saiful Bahri 6. Renanda 7. Hayuun Siti 8. Alenvia Salsadila 9. Annafiul Muslimah	Anggota Departemen Mina, Bakat, dan Da'wah
16.	1. M. Syahri Santoso 2. Frenha Rama 3. Bagus Saputra 4. Naila Nafisa 5. Ulfa 6. Rizka Maziyyah	Lembaga Corp Brigade Pembangunan dan Korp Pelajar Putri

Gambar 2.2 Surat Pengesahan



PIMPINAN PUSAT
IKATAN PELAJAR NAHDLATUL ULAMA
Gedung PBN Lt. 5 Jl. Kramat Raya No. 164 Jakarta Pusat 10430
Telp./Fax. 021 - 3156480, email : setjen.pipnu@gmail.com
<http://www.pipnu.or.id>

SURAT PENGESAHAN PP. IPNU
Nomor : 523/PP/SP/IX/7354/VI/21
Tentang
SUSUNAN PENGURUS PIMPINAN CABANG
IKATAN PELAJAR NAHDLATUL ULAMA KOTA BATU
PROVINSI JAWA TIMUR MASA KHIDMAT 2020 - 2022

Bismillahirrahmanirrahim
Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama

Menimbang

1. Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama sebagai organisasi kader yang terus mengasimilasi peningkatan dan perkembangan baik secara organisasi maupun program yang dicarangkan, maka perlu terus dilakukan pembaharuan dan regenerasi pengurus melalui penggantian pengurus secara periodik.
2. Dalam upaya menjalankan kepemimpinan untuk semua terwujud maka diperlukan adanya kesatuan dan kecekapan pengurus dalam rangka melaksanakan setiap pembinaan dan

14. Program Kerja PC IPNU IPPNU Peirode 2021-2023

Mengenai teknis keorganisasian dan sistem administrasi, diketahui melalui Laporan pertanggung jawaban IPNU IPPNU periode 2020-2022 dan juga infomasi yang didapat dari sekretaris bahwa proses keorganisasian pada periode ini dimulai sejak terpilihnya rekan Adi Yusuf dan Rekanita Bellgis menjadi ketua baru.

Gambar 2.3 Laporan Pertanggungjawaban



Pada awal masa jabatan tentu pengurus baru yang terpilih melaksanakan pelantikan dan dilanjutkan dengan Rapat Kerja yang dilakukan oleh pengurus harian dan departement serta lembaga meliputi dep. Organisasi, dep. Kaderisasi, dep. Minat bakat dan da'wah, dan dep. Digitalisasi, serta lembaga CBP KPP. Hasil rapat kerja yang didapat disesuaikan dengan kemampuan, potensi, dan visi yang dibawa. Ditinjau dari LPJ, adapun keterangan program-program kerja yang sudah dan belum di laksanakan yakni:

PROGRAM KERJA PC IPNU IPPNU 2021-2023

Tabel 2.4 Data Program Kerja

Bidang	Terealisasi	Belum Terealisasi
Departemen Organisasi	1. Pra raker & Upgrading Calon Pengurus 2. Halal Bihalal bersama Alumni 3. Pelantikan dan Rapat Kerja Pengurus 4. Konsolidasi Kader 5. Ngobrol Inspirasi (TURBA) 6. Pendampingan MOP sekolah 7. Gathering 8. Sekolah Administrasi 9. Student Talk 10. IPNU IPPNU Award	1. Pelatihan EO
Departemen Kaderisasi	1. MAKESTA (masa kesetiaan anggota) 2. LAKMUD (Latihan Kader Muda) 3. Kaderisasi Bergerak (TURBA) 4. Master Of Fasilitator 5. Pengawasan Pelaksanaan Kaderisasi 6. Pembentukan dan Pelantikab Bersama	1. Latin dan Latpel 2. Pembentukan Komisariat Pesantren
Departemen Minat, Bakat, dan Da'wah	1. Majelis Ittihatul Thullab 2. Harlah IPNU IPPNU 3. Hari santri nasional 4. Ziarah Wali 5 5. Satgas Literasi	
Departemen Redaksi dan Digitalisasi	1. Branding Sosial Media 2. Ngaji Media	1. Turba Literasi Digital
Lembaga CBP dan KPP	1. Relawan Kemanusiaan Banjir Bandang 2. Harlah CBP KPP 3. Diklatama 4. Apel Sapa Kader	1. Latihan bersama Banser dan Tagana

Dari hasil dokumentasi arsip yang didapat peneliti, bisa diketahui bahwa mayoritas program kerja telah dijalankan. Sebagian program kerja disesuaikan dengan pedoman organisasi dan sebagiannya merupakan program inovasi dengan memanfaatkan peluang yang ada dan menyesuaikan dengan kebutuhan kondisi pada saat itu baik secara keroganisasian maupun secara kemasyarakatan.

15. Organisasi Mitra PC IPNU IPPNU Periode 2021-2023

Dalam meningkatkan langkah dan jaringan organisasi, PC IPNU IPPNU Kota Batu menjalin hubungan kerja sama dengan beberapa stake holder guna memenuhi kebutuhan dan meningkatna kualitas sumber daya manusia yang ada. Kerja sama yang sudah terjalin ada yang bersifat umum yakni non tertulis dan bersifat khusus melalui penanda tangan MOU secara bersama dan terpublik.

Berikut kelompok lintas organisasi yang menjadi Stake Holder PC IPNU IPPNU Kota Batu :

1. BNN Kota Batu
2. BAWASLU dan KPU
3. KEMENAG Kota Batu
4. KEJARI Kota Batu
5. Dinas Perpustakaan Kota Batu
6. Komunitas Literasi Teman Aksara
7. Children Protection
8. BPBD dan TAGANA Kota Batu
9. Dinas Lingkungan Hidup

10. KNPI Kota Batu

Bentuk kerja sama yang dijalankan yakni pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dalam pelaksanaan program kerja masing-masing baik dalam bentuk material maupun *non-material*

B. Paparan Data

Wawancara, dokumentasi, dan observasi digunakan untuk mengumpulkan data Penelitian ini dilakukan menyesuaikan keadaan narasumber, baik melalui komunikasi digital via whatsapp atau bertemu secara langsung.. Untuk mempermudah pengambilan data, observasi dilakukan dengan menggunakan panduan observasi. Tujuan dari observasi ini adalah agar informasi yang didapatkan mengenai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kreativeitas kader sesuai dengan panduan yang telah disusun sebelumnya dan tidak menyimpang darinya. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik wawancara. Panduan wawancara yang sudah di tentukan pada bab sebelumnya digunakan untuk mengajukan pertanyaan kepada subjek penelitian, yaitu narasumber pilihan berjumlah 6 orang. Namun, dokumentasi dibuat dengan dengan mencari informasi atau data yang berupa tulisan, foto atau gambar yang dapat menunjang kelengkapan data dari penelitian ini.

Berikut merupakan hasil wawancara terhadap narasumber-narasumber yang telah ditentukan berdasarkan jabatan dan tugasnya :

1. Nilai dan Keyakinan Ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023 dalam Memimpin Organisasi.

Uraian berikut adalah salah satu upaya untuk mendeskripsikan paparan data penelitian yang telah kami lakukan. Dengan mendeskripsikan paparan data penelitian kita akan mengetahui tentang bagaimana perilaku, nilai, dan keyakinan yang dijalankan oleh pimpinan organisasi.

Perilaku, nilai dan keyakinan dasar dalam tubuh seorang pemimpin memiliki keutamaan yang dominan, hal tersebut menjadi bagian yang tak terpisahkan bagi seorang pemimpin untuk menjalankan roda organisasi dengan sebaik-baiknya. Nilai dan keyakinan seorang pemimpin terlahir dari karakteristik pemimpin itu sendiri, bagaimana seorang pemimpin berperilaku terhadap dirinya maupun orang lain, bersikap dan bertindak secara alamiyah pada setiap momentum yang ada. Berdasarkan hasil wawancara dengan Adi Yusuf selaku ketua PC IPNU yang menerangkan bahwa :

“Dalam menjalankan amanat organisasi, saya selalu menerapkan apa yang disampaikan oleh guru saya yakni *man jadda wajada* barangsiapa yang bersungguh-sungguh pasti akan berhasil. Hal tersebut yang membangun keyakinan pada diri saya untuk tidak mudah patah semangat dalam menjalankan tanggung jawab di organisasi. Selain itu nilai yang saya pegang hingga saat ini dalam memimpin suatu organisasi adalah membangun kepercayaan dan kedekatan dengan anggota, hal tersebut akan menciptakan keharmonisan sehingga dalam berkomunikasi dan melaksanakan program kerja bisa dijalankan dengan bahagia tanpa adanya unsur paksaan”.²⁴

Dari apa yang disampaikan oleh ketua PC IPNU Kota Batu tersebut, bisa diketahui bahwa dalam memimpin organisasi keyakinan yang dijalankan merujuk pada semangat optimisme yakni *man jadda wajada* yang berarti

²⁴ Wawancara dengan Ketua PC IPNU Kota Batu Periode 2020-2022, Adi Yusuf, 15 April 2025

barang siapa bersungguh-sungguh maka ia akan berhasil. Hal ini memberikan arti bahwa segala sesuatu akan mudah tercapai jika dilaksanakan dengan baik dan kompeten, Kaitannya dengan nilai dan perilaku yang diterapkan oleh ketua PC IPNU, beliau menerangkan bahwa:

“Berusaha berbuat yang terbaik dan mengayomi seluruh anggota, Selalu beradaptasi dengan keadaan dan berfikir kreatif dalam setiap program kerja yang dijalankan”²⁵

Tentu dari apa yang disampaikan oleh responden, peneliti memahami bahwa setiap seorang pemimpin tidak mampu untuk berperilaku sesuai dengan keinginan anggota, ada yang kemudian suka dan tidak suka terhadap cara ketua dalam memimpin organisasi. Dalam hal ini dapat diketahui bahwa nilai yang dimiliki oleh ketua PC IPNU adalah menjadi yang terbaik dengan selalu memberikan ruang kepada anggota untuk di berdayakan dan mengayomi seluruhnya tanpa pandang bulu. Hal tersebut selaras dengan perilaku yang dijalankan dalam kehidupan sehari-hari yakni senantiasa beradaptasi dengan keadaan, dapat dipahami bahwa perubahan akan selalu ada dari masa ke masa dan yang membedakannya adalah sikap kita dalam merespon perubahan itu apakah mampu berkembang dengan baik atau tidak.

Berikut merupakan pernyataan saudara Bellgis Avrianzah selaku ketua PC IPPNU, yang menerangkan bahwa:

“Trilogi organisasi IPNU IPPNU yakni belajar, berjuang, dan bertaqwa yang menjadi landasan bagaimana saya bergerak di dalam organisasi ini. Saya meyakini trilogi tersebut mampu menciptakan mainseat posistf tidak hanya bagi saya sendiri namun juga bagi anggota untuk senantiasa semangat belajar tanpa ada perasaan takut salah dan bertekad

²⁵ Wawancara dengan Ketua PC IPNU Kota Batu Periode 2020-2022, Adi Yusuf, 15 April 2025

memperjuangkan hasil belajar kita agar bisa bermanfaat bagi diri sendiri dan lingkungan sekitar”²⁶.

Dari hasil pemahaman peneliti, yang ingin disampaikan oleh ketua IPPNU adalah menjadikan semboyan organisasi sebagai dasar untuk melangkah. Meyakini bahwa segala sesuatu tidak hanya mempunyai arti namun juga memiliki makna yang dalam ketika kita bisa menerapkannya didalam kehidupan. Beliau meyakini bahwa ketika kita bisa memaksimalkan potensi diri kita dan memahami secara menyeluruh terhadap apa yang telah diajarkan di organisasi, maka keyakinan itu yang akan membawa nilai dan keutamaan kepada seluruh anggota. Hal tersebut di jelaskan lagi oleh beliau, yakni :

“Dalam berkehidupan saat ini, bagi saya menjadi pribadi yang fleksibel merupakan tuntutan, apalagi di organisasi ini, selain dengan ketua IPPNU saya senantiasa berdiskusi dengan anggota disetiap kebijakan yang akan saya ambil. Dari proses itulah yang menyebabkan keterbukaan dengan anggota menghasilkan dampak positif, sehingga apa yang saya sampaikan mudah diterima dan dilaksanakan oleh anggota.”

Ketua PC IPPNU tersebut menekankan pada nilai keterbukaan, nilai tersebut dijalankan dengan mengacu pada perilaku yang *fleksibel* yakni tidak mendahulukan ego pribadi namun menyikapi sesuatu berdasarkan kebutuhan bersama tanpa harus memberikan batasan-batasan tertentu, anggota akan memiliki keterbukaan kepada seorang pemimpin sehingga terciptanya suasana organisasi bukan pada atasan dan bawahan namun rasa pertemanan yang mampu meningkatkan semangat belajar untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

²⁶ Wawancara dengan Ketua PC IPPNU Kota Batu Periode 2020-2022, Bellgis A, 17 April 2025

“Pemimpin emang gaada yg sempurna ya, tapi sejauh yg saya tau, keduanya cukup baik meskipun ada hal-hal yang tentu kurang selayaknya berorganisasi, tapi mereka tetap tenang dan menghargai siapapun yang memberi pendapat maupun memberi nasihat.”²⁷

Berbeda dengan apa yang disampaikan responden sebelumnya, Zaiyana selaku anggota menuturkan bahwa dalam memimpin suatu organisasi tentu tidak ada yang sempurna, pasti ada kesalahan atau kekurangan yang terjadi. Dari tidak sempurna itu, ia tetap memberi apresiasi yang baik terhadap ketua IPNU IPPNU karena dari berbagai masalah yang terjadi dalam organisasi, ia mampu menghadapinya dengan tenang dan merespon baik setiap masukan dari anggota. Hal ini dapat peneliti fahami bahwa nilai yang dijunjung oleh ketua IPNU IPPNU dalam memimpin organisasi adalah tidak membatasi anggota untuk menyuarakan pendapat dan memiliki sikap terbuka atas segala sesuatu yang berdampak terhadap tumbuh kembang organisasi.



Gambar 2.4 Wawancara dengan Zaiyana

Dari hasil observasi lapangan, peneliti menemukan adanya penyesuaian data hasil wawancara dengan observasi lapangan mengenai perilaku dan nilai

²⁷ Wawancara dengan Anggota PC IPPNU Kota Batu, Zaiyana A, 16 April 2025

yang di jalankan oleh ketua PC IPNU IPPNU. Ditinjau dari rentang waktu 2 tahun masa khidmat yang dijalankan, PC IPNU IPPNU Kota Batu telah bekerjasama(MOU) dengan lebih dari 7 instansi/komunitas di Kota Batu, inti dari kerjasama yang dijalin yakni berkolaborasi dalam membantu mensukseskan program kerja yang berkesinambungan antar keduanya seperti pada giat relawan kemanusiaan banjir bandang yang diprakarsai oleh PC IPNU IPPNU dengan BPBD dan TAGANA Kota Batu. Tentunya, MOU yang dijalin oleh PC IPNU IPPNU dengan organisasi lain dilaksanakan secara bertahap hingga pada hari ini, sehingga bisa di fahami bahwa langkah yang di ambil oleh Ketua PC IPNU IPPNU tersebut mengandung harapan keberlanjutan di masa depan dan tentu hal ini dipengaruhi oleh nilai dan keyakinan yang di emban.



Gambar 2.5 Audiensi dan MOU dengan Kemenag

Hasil observasi lainnya, peneliti meninjau kalender program kerja yang tertempel pada dinding kantor PC IPNU IPPNU, peneliti mencoba mengidentifikasi program kerja tersebut di sesuaikan dengan hasil LPJ pengurus PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2022-2023. Diketahui dari 26

program yang tercatat hanya ada 5 program yang belum terlaksana, disini dapat dimengerti bahwa persentasi keberhasilan organisasi dalam menjalankan fungsinya mencapai 80%. Tentu, dalam melaksanakannya PC IPNU IPPNU mengalami tantangan dan hambatan selayaknya organisasi pada umumnya, namun di bawah komando Ketua IPNU IPPNU hal tersebut dapat dilalui dengan hasil tercapainya persentase yang baik. Peneliti memahami bahwa ini menandakan nilai dan keyakinan yang di emban oleh Ketua IPNU IPPNU telah di buktikan dengan capaian yang didapat.

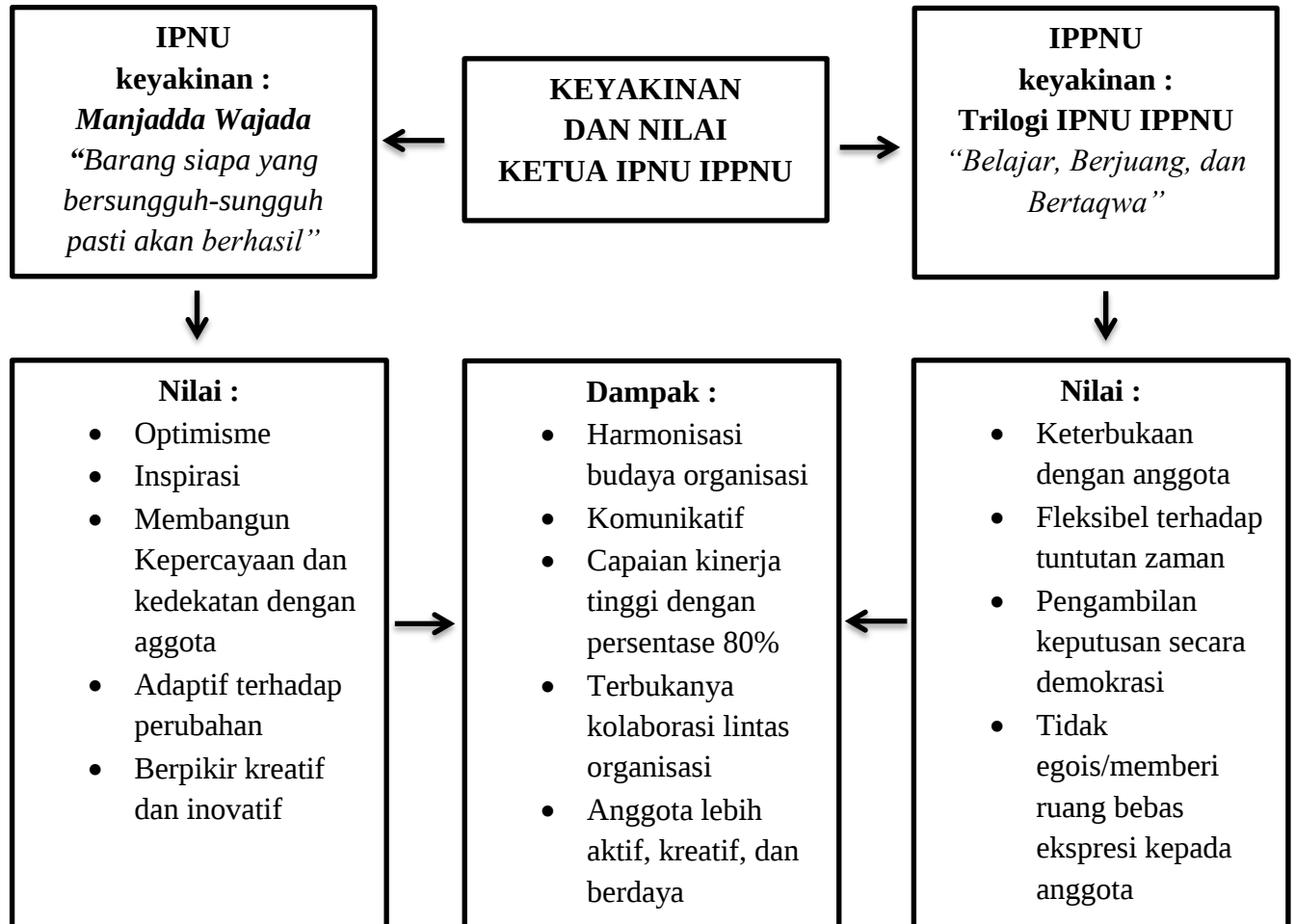


Gambar 2.6 Kalender Program Kerja

Secara umum hasil wawancara, observasi, dan dokumentas di atas menunjukkan bahwa Ketua IPNU IPPNU menggunakan pendekatan secara emosional, tanpa unsur paksaan dan memberikan ruang kepada seluruh anggotanya untuk bisa berekspresi dan menyampaikan pendapat tanpa adanya batasan. Hal tersebut di implementasikan dengan penerapan nilai adaptasi dan fleksibilty terhadap segala keadaan yang terjadi yang didukung dengan

perilaku ketua yang terbuka terhadap segala nasehat maupun usulan yang disampaikan oleh anggota. Hal tersebut berpotensi mampu menciptakan suasana organisasi yang bahagia dan membangun, sehingga seluruh anggota dapat menjalankan tugas dan wewenang organisasi dengan baik.

Gambar 2.7 Skema Keyakinan dan Nilai Ketua IPNU IPPNU



2. Praktik Gaya Kepemimpinan Transformasional yang dijalankan oleh Ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023

Kepemimpinan merujuk pada proses atau kemampuan untuk memimpin dan mengarahkan orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan melibatkan serangkaian keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang dapat dipelajari dan dikembangkan. Dalam organisasi, yang menjadi salah satu kunci keberhasilan adalah penggunaan sistem kerja yang baik dan

representatif. Sistem yang baik tentu tidak hanya menghasilkan capaian program kerja namun juga pada kepuasan dan tingkat produktivitas sumber daya manusiannya. Sistem tersebut di pengaruhi oleh seorang pemimpin, sebab dialah yang berdiri di paling depan dan mempunyai wewenang lebih untuk memberi petunjuk atas apa yang mau di jalankan dan berwenang menentukan kebijakan bagi seluruh anggota organisasi. Selaras dengan apa yang disampaikan oleh Ketua PC IPNU, yakni :

“Memberdayakan anggota dengan memberi tanggung jawab kepada wakil-wakil setiap departemen untuk mendorong anggotanya agar sama2 bekerja sesuai dengan tugasnya. Meskipun mereka juga sadar bahwa IPNU IPPNU sendiri adalah organisasi non-profit, mereka sudah melakukan tugasnya dengan maksimal agar organisasi tetap berjalan.”²⁸

Dapat difahami oleh peneliti mengenai pernyataan tersebut, bahwa berorganisasi berarti berjalan bersama sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sekalipun pada dasarnya seorang pemimpin mampu untuk melaksanakannya sendiri dengan segala daya upayanya. Dapat di mengerti bahwa salah satu implementasi kerja yang dijalankan oleh ketua IPNU IPPNU yakni penerapan sistem kerja sesuai dengan tupoksi masing-masing anggota sehingga meminimalisir terjadinya *disfungsi* jabatan, yakni mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan tanggung jawabnya.

Praktik kepemimpinan tidak terlepas dari bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi anggota untuk melaksanakan apa yang di perintahkannya. Secara mendasar manusia memang makhluk sosial yang saling membutuhkan satu sama lain, namun secara karakteristik manusia memiliki kecenderungan

²⁸ Wawancara dengan Ketua PC IPNU, Adi Yusuf, 15 April 2025

yang berbeda-beda salah satunya yakni memiliki keinginan dan pandangan sendiri mengenai suatu hal. Dalam hal ini kepemimpinan membutuhkan pengetahuan dan praktik bagaimana cara mempengaruhi yang relevan, pemimpin tentu tidak bisa memaksakan kehendak orang lain secara sepihak karena setiap manusia mempunyai keputusannya masing-masing, terlebih bagi IPNU IPPNU yang merupakan organisasi *non profit*, hal ini dikuatkan oleh Sekretaris PC IPNU, yakni :

“Tentunya, berkomunikasi secara aktif oleh ketua kepada anggotanya yang selalu saya ingat dan saya dukung. Hal itu penting untuk di laksanakan tidak hanya bagi IPNU IPPNU, tapi juga bagi organisasi lainnya. Dalam berorganisasi, saya merasakan bahwa sedikit sekali mendengar perintah secara langsung dari ketua, saya melihat dalam memberikan arahan, beliau lebih banyak memberikan pemahaman dan pentingnya melaksanakan pekerjaan yang dimaksud, sehingga tanpa sadar anggota berinisiatif melakukannya. Hal ini yang juga kami terapkan dalam melaksanakan administrasi organisasi, bahwa ketua tidak akan memberikan arahan berlebih kecuali sudah menyalahi aturan. Tapi plus minus ya, bagi saya pribadi hal tersebut juga berpotensi memicu timbulnya ketergantungan anggota kepada ketua, sebab secara tidak langsung anggota sudah terikat secara emosional. Tapi point plusnya dalam memberikan tanggung jawab yang akan diberikan kepada anggotapun ketua sangat pemilih, bukan dari siapa yang sudah bisa tapi siapa yang mau belajar sekalipun belum menguasainya ”.²⁹

Dari pernyataan tersebut, peneliti memahami bahwa praktik kepemimpinan dalam mempengaruhi anggota yang di jalankan oleh ketua IPNU IPPNU adalah berbasis kesadaran dan pemahaman, seorang pemimpin tidak hanya memberikan perintah namun juga memberi pemahaman kepada anggota mengenai alasan mengapa suatu hal harus dilaksanakan dan menjelaskan dampak positif ketika suatu hal tersebut bisa tercapai dengan baik. Secara tidak langsung, praktik kepemimpinan tersebut mampu menyadarkan bahwa anggota mengerjakan tugas bukan karena perintah ketua

²⁹ Wawancara dengan sekretaris PC IPNU, Fachris Fazadana, 18 April 2025

namun karena kebutuhan anggota itu sendiri untuk meningkatkan skill dan pengalaman.



Gambar 2.7 Wawancara dengan Sekretaris IPNU

Selain itu, dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa ketua PC IPNU IPPNU dalam memberdayakan potensi mengacu pada kesediaan dan kemauan anggota, hal ini di jelaskan bahwa dalam penjangkaran atau pemilihan anggota yang akan di berikan tanggung jawab tertentu tidak cenderung kepada anggota yang mampu tapi kepada anggota yang mau, hal ini memberi kesempatan bagi anggota untuk belajar dan berproses. Dalam pernyataanya ketua PC IPNU menjelaskan :

“Karena organisasi ini kan heterogen ya, dalam arti kemampuanya itu sangat berbeda-beda bahkan bertolak belakang dengan kebutuhan organisasi, sehingga saya melakukan pendekatannya dengan berbasis potensi individu di setiap anggota dan tentu saya bantu menyesuaikan kekuatan yang dimiliki pribadi masing-masing.”³⁰

Dalam hal ini, dari pernyataan tersebut dapat di ketahui bahwa, kepemimpinan yang dijalankan tidak sebatas pada pemetaan tugas dan tanggung jawab, namun juga pendampingan individu untuk melakukan

³⁰ Wawancara dengan Ketua PC IPNU Kota Batu, Adi Yusuf, 15 April 2025

pekerjaan yang telah diterima sehingga anggota tersebut tidak merasa terbebani. Praktik pendekatan yang dilakukan oleh pimpinan ini juga dijalankan secara terukur, hal ini di tandai dengan pernyataan responden bahwa kepanjangan tangan atau bantuan yang diberikan oleh ketua kepada anggota disesuaikan dengan kekuatan atau ketrampilan anggota itu sendiri, jika anggota memang masih belum terlalu mampu maka akan mendapat pendampingan ketua atau pengurus harian dengan lebih intens. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa praktik kepemimpinan yang dijalankan yakni berbasis struktural dengan pendekatan emosional personalia anggota.

Di tinjau melalui observasi lapangan, PC IPNU IPPNU pada salah satu program kerjanya mengadakan kegiatan TURBA (Turun ke-Bawah) yakni mengunjungi Pengurus Anak Cabang dan Pengurus Ranting se-Kota Batu yang jumlahnya ada 15 baik Desa/Kelurahan. Dalam praktiknya peneliti mengetahui bahwa kegiatan TURBA tidak hanya sebatas bertemu namun ada indikasi praktik pemberdayaan anggota pengurus yang di terapkan oleh Ketua PC IPNU IPPNU, hal ini di tandai dengan penugasan terhadap beberapa anggota untuk menyampaikan secara mandiri terkait maksud dan tujuan dilaksanakannya TURBA kepada Pengurus Ranting se-Kota Batu. Dari keterangan tersebut dapat di fahami bahwa Ketua IPNU IPPNU dalam praktik kepemimpinannya tidak selalu menempatkan dirinya pada posisi yang berbicara dan mengerjakan sesuatu sendiri tanpa melibatkan anggotanya.



Gambar 2.8 Kegiatan TURBA

Hasil observasi lainnya, adanya kegiatan bertajuk “IPNU IPPNU Award” yang peneliti temukan merupakan suatu program baru pada periode 2022-2023 dan pada periode sebelumnya tidak digagas, kegiatan ini merupakan ajang tunjuk bakat mengenai kualitas organisasi di masing-masing kecamatan/desa/kelurahan se-Kota Batu yang terdiri dari 4 kategori lomba yakni bidang organisasi, bidang administrasi, bidang digitalisasi, dan bidang kaderisasi. Peneliti menemukan adanya lonjakan motivasi yang dimiliki oleh kader IPNU IPPNU di tingkat bawah oleh sebab kegiatan IPNU IPPNU Award, hal ini di buktikan dengan partisipasi aktif dari Pengurus Ranting, Pengurus Komisariat, dan Pengurus Anak Cabang se-Kota Batu. Selain kegiatan tersebut di pelopori oleh Ketua PC IPNU IPPNU sebagai langkah aktivasi pada beberapa pengurus yang kurang aktif, namun juga menjadi bagian dari *reward* yang diberikan oleh Ketua PC IPNU IPPNU kepada pengurus yang berprestasi dan bersungguh-sungguh dalam mengelola organisasi. Dari pemaparan data tersebut, dalam praktik kepemimpinannya peneliti memahami bahwa Ketua PC IPNU IPPNU memberikan pendampingan dan pembinaan kepada seluruh pengurus secara merata dalam bentuk kegiatan bersama, sebab melihat bahwa terlalu banyak jika harus dilaksanakan satu-persatu. Selain itu, pemberian hadiah atas keberhasilan anggota merupakan bagian dari pendekatan emosional dan menciptakan motivasi bagi yang lain untuk mampu berada pada capaian yang sama/lebih baik.



Gambar 2.9 Kegiatan IPNU IPPNU Award

Tabel 1.5 Analisis Praktik Kepemimpinan Transformasional

No	Karakteristik Transformasional	Bentuk Aksi	Praktik Lapangan
1	Idealized Influence	Keteladanan dan komitmen organisasi	Menjalankan sistem kerja sesuai tupoksi dan mendorong kerja kolektif
		Konsistensi kepemimpinan	Mengarahkan kebijakan tanpa mendominasi anggota
2	Inspirational Motivation	Komunikasi persuasif	Memberi pemahaman, bukan perintah langsung
		Penanaman tujuan organisasi	Ketua menjelaskan pentingnya setiap tugas dan dampaknya, sehingga anggota memahami arah dan tujuan kerja organisasi.
3	Intellectual Stimulation	Mendorong anggota untuk berpikir dan belajar	Memberi kesempatan kepada anggota yang mau belajar
		Memberikan ruang kreativitas	Anggota diberi kebebasan untuk berinisiatif dalam menjalankan tugas tanpa tekanan perintah langsung.
4	Individualized Consideration	Pendekatan personal	Menyesuaikan tugas dengan potensi individu
		Pendampingan anggota	Memberi bimbingan sesuai kemampuan anggota
		Pemberdayaan melalui program	Implementasi dalam kegiatan seperti TURBA dan IPNU IPPNU Award sebagai bentuk pembinaan, motivasi, dan pengembangan anggota.

3. Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam

Menumbuhkan Kreativitas Kader di Organisasi PC IPNU IPPNU

Kota Batu Periode 2021-2023

Organisasi secara dasar bertujuan untuk menggapai visi dan misinya, dalam menilai persentase keberhasilan organisasi, di tinjau dari proses pelaksanaan dan di nilai dari hasil yang diperoleh apakah sudah sesuai dengan tujuan berdirinya organisasi. Tentunya, dampak yang dihasilkan dalam proses kepemimpinan akan beraneka ragam, baik yang dirasakan oleh pemimpin, anggota, ataupun masyarakat eksternal. Implikasi yang dihasilkan dari proses berorganisasi merujuk pada peningkatan kapasitas individu yang mampu berkembang baik secara karakter maupun kreativitas yang dimiliki masing-masing anggota. Dalam proses menggapai peningkatan kapasitas tersebut, peran pemimpin dalam kepemimpinan menjadi bagian penting untuk merealisasikannya. Hal tersebut mengacu pada gaya kepemimpinan dan sistem organisasi yang digunakan. Ketua PC IPNU menuturkan:

“Hal yang biasa saya lakukan kepada teman-teman adalah memberikan ruang yang seluas-luasnya untuk berekspresi sesuai dengan porsi dan potensi yang di miliknya”.³¹

Dari pernyataan tersebut, peneliti memahami bahwa bagian dari langkah menumbuhkan kreativitas kader adalah tidak mengikat atau tanpa batasan untuk berkreasi selagi masih dalam ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya. Pemimpin menyadari bahwa secara mendasar ego manusia sebagai makhluk tidak suka mendapatkan perintah dan tidak suka menerima pengekangan dari siapapun, dalam arti nilai kebebasan untuk bergerak dan

³¹ Wawancara dengan Ketua PC IPNU Kota Batu, Adi Yusuf, 15 April 2025

berpendapat menjadi salah satu kebutuhan bagi setiap manusia. Hal tersebut yang kemudian pemimpin sadari sehingga gaya kepemimpinannya lebih bisa di terima. Dalam hal ini ketua PC IPPNU juga menyampaikan :

“Dalam memimpin organisasi, karena ini organisasi sosial ya ... tentu secara keanggotaan kita ini berbeda, yakni berasal dari unsur mana saja dan tidak membatasi siapa saja yang mau bergabung sehingga latar belakang yang dimiliki anggota itu beraneka ragam, ada yang suka menulis, ada yang pandai bernyanyi, ada yang suka berdiskusi, dan banyak kreatifitas individu lainnya. Dari kondisi anggota yang seperti itu, saya bersama dengan ketua IPPNU mencoba memetakan kira-kira program apa yang cocok untuk dijalankan, tidak hanya sebatas mampu dilaksanakan namun juga mempunyai dampak positif bagi organisasi dan anggota itu sendiri, sehingga terumuskan kegiatan yang sudah kami lakukan selama menjabat seperti kegiatan peningkatan literasi anggota, kegiatan keputrian, dan pelatihan-pelatihan kaderisasi dengan banyak materi yang di berikan. Hal-hal tersebut yang kami rasa secara tidak langsung mampu menciptakan nilai-nilai kreativitas anggota dalam berorganisasi.”³²

Pernyataan dari Belgis Avrianzah tersebut memberikan pengetahuan bahwa dalam proses menentukan program kerja organisasi, pemimpin melakukan analisis potensi anggota untuk memetakan bakat dan minat. Hasil dari analisis tersebut dijadikan panduan untuk menyusun program-program kerja yang akan dilaksanakan selama satu periode, sehingga seluruh anggota mampu melaksanakan program kerja dengan baik dan mudah. Gaya kepemimpinan tersebut juga memiliki implikasi atau dampak yang luar biasa, tidak hanya bagi capaian organisasi namun juga bagi personalia pengurus. Hal tersebut dipengaruhi oleh implementasi kinerja yang disesuaikan dengan kemampuan tim sehingga prosentase keberhasilan lebih besar dan secara kapasitas anggota akan senantiasa mengalami peningkatan disetiap tahunnya.

³² Wawancara dengan Ketua PC IPPNU, Belgis Avrianzah, 16 April 2025

Didalam menilai keberhasilan organisasi dalam mengelola SDM anggota, secara umum merujuk pada hasil dan capaian organisasi baik yang diraih oleh organisasi itu sendiri maupun secara personal anggota. Implikasi positif berupa pembentukan karakter dan kreatifitas juga secara tidak langsung akan berbeda tergantung pada siapa dan bagaimana ia menjalaninya. Berikut pernyataan Zaiyana Nur Ashifa selaku anggota PC IPPNU:

“Namanya belajar, tentu tidak sedikit kesalahan yang terjadi baik disengaja maupun tidak. Kami membaca dari data LPJ kepengurusan tahun ini (2021-2023) sudah berjalan dengan baik, bahkan melebihi capaian pengurus periode sebelumnya. Secara umum catatan evaluasi yang dapat saya simpulkan dari LPJ tersebut adalah lebih pada pembinaan kader tertentu yang sesuai dengan umur pimpinan, hal ini menjadi penting karena sifat dasar manusia yang memudahkan tugas dan tanggungjawab dengan alasan santai tapi proses yang tak kunjung usai. Namun di luar dari pada itu, patut saya apresiasi, karena sebagian besar anggota secara potensi bisa terwadahi dengan baik dan menghasilkan citra positif bagi organisasi di lingkungan eksternal. Seperti *winner* kangmas kota batu, duta kampus, duta budaya, duta genre, pemuda pelopor, dan yang saya yakin capaian tersebut tidak terlepas dari peran serta kepemimpinan”.³³

Dalam hal ini, Zaiyana menjelaskan bahwa setiap proses kepemimpinan pasti memiliki evaluasinya masing-masing. Namun yang menjadi acuan adalah bagaimana volume evaluasi tidak lebih besar dari capaian yang didapat oleh organisasi dan anggota-anggotanya. Beliau memberikan contoh personalia pengurus yang memiliki prestasi non akademik, dan meyakini bahwa capaian tersebut tidak lepas dari peran pemimpin. Jika ditinjau dari apa yang disampaikan tersebut, peneliti mencoba mengidentifikasi hubungan capaian dan proses yang dibutuhkan untuk menggapai suatu tujuan. Dalam hal ini dapat di mengerti bahwa praktik kerja dalam keorganisasian mampu meningkatkan kemampuan individu baik yang bersifat intelektual,

³³ Wawancara dengan anggota PC IPPNU, Zaiyana Nur A, 18 April 2025

emosional, sosial, dan kreativitas. Sebagai contoh praktik *problem solving* yang terjadi didalam organisasi, *public speaking* saat berdiskusi, dan manajemen strategi dalam membuat suatu kegiatan. Hal ini di tambahkan oleh Adi Yusuf, yakni :

“Kreatifitas yang terbentuk membutuhkan proses dan progres, tidak serta merta langsung ada. Saya kira *value* yang teman-teman dapat diluar organisasi adalah usaha mereka sendiri dalam menyikapi sesuatu yang ada disekitarnya tidak terkecuali yang ada di dalam tubuh organisasi ini. Kalau ditanya kreativitas apa, mungkin yang pernah saya raih bersama teman-teman adalah mendapat akreditasi A secara nasional, nominasi juara IPNU Award Jawa Timur tahun 2021, berbagai terbitan buku yang sudah ber-ISBN, lalu kualitas media digital dan literasi kolektif lainnya.”³⁴



Gambar 3.0 Piagam IPNU Jatim Award 2021

Selaras dengan apa yang disampaikan Zaiyana sebelumnya, namun dalam hal ini ketua PC IPNU menjelaskan bahwa kreativitas yang terbentuk dari campur tangan organisasi adalah capaian bersama yang di kerjakan oleh anggota-anggota.

Melalui observasi lapangan, peneliti memahami bahwa gaya kepemimpinan ketua PC IPNU IPPNU di tinjau dari hasil wawancara tersebut

³⁴ Wawancara dengan ketua PC IPNU Kota Batu, Adi Yusuf, 15 April 2025

mengacu pada *output* kreativitas anggota dihasilkan melalui proses berorganisasi yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan ketua PC IPNU IPPNU. Dampak dari gaya kepemimpinan yang tidak mengikat atau sesuai keinginan pribadi ketua(otoriter) menjadikan anggota mempunyai kesempatan untuk bebas berpendapat dan memilih langkah. Dengan begitu secara tidak langsung anggota memiliki kreativitas *public speaking* yang baik, hal ini di buktikan dengan lolosnya beberapa kader dalam kompetisi eksternal seperti Kangmas Batu, Duta Budaya, Pemuda Pelopor, dll.



Gambar 3.1 Kader Pemenang Kangni Kota Batu



Gambar 3.2 Kegiatan Student Talk

Dalam observasi lainnya, peneliti menemukan langkah strategis dari adanya gaya kepemimpinan transformasional dalam menumbuhkan kreativitas kader yang dijalankan oleh Ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu. Hal tersebut tercermin dalam kegiatan bertajuk *Student Talk*, dimana para kader dipertemukan dengan tokoh-tokoh Kota Batu yakni Komisioner Bawaslu, Petugas KPU, dan Wakil Ketua DPRD Kota Batu. Dalam momentum tersebut Ketua PC IPNU IPPNU secara tidak langsung memberikan ruang kepada para kader IPNU IPPNU untuk melatih daya kreativitasnya dengan berani bicara, melatih nalar, memecahkan masalah, dan menyulut indikator-indikator kreativitas lainnya.

Tabel 1.6 Analisis Dampak Gaya Transformasional Terhadap Kreativitas Kader

No	Indikator Kreativitas	Nilai Kreativitas yang terbangun	Praktik Lapangan (berbasis transformasional)
1	Tata kelola organisasi	Kader mampu mengelola kegiatan secara mandiri	Kader dilibatkan secara aktif dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan sebagai bentuk <i>individualized consideration</i> (pemberian kepercayaan dan tanggung jawab)
		Kader memiliki kemampuan menyelesaikan masalah organisasi	Kader didorong untuk terlibat langsung dalam menyelesaikan masalah sebagai bentuk <i>intellectual stimulation</i> (melatih berpikir kritis dan solutif)
		Kader mampu berinovasi dalam pengelolaan media organisasi	Pimpinan mendorong inovasi dalam media digital sebagai bentuk <i>intellectual stimulation</i>
2	Networking dan eksternal	Kader memiliki kepercayaan diri dalam berbicara di depan umum	Pembiasaan kader tampil dalam forum seperti Student Talk sebagai bentuk <i>inspirational motivation</i>
		Kader memiliki daya saing dan mampu mengaktualisasikan diri di luar organisasi	Dukungan pimpinan dalam keikutsertaan kader pada ajang seperti IPNU Award, Kangmas, dan Duta sebagai bentuk <i>inspirational motivation</i>
3	Program organisasi	Kader mampu merancang program kerja secara kreatif	Pimpinan memberikan ruang dalam penyusunan program sebagai bentuk <i>intellectual stimulation</i>
		Kader peka terhadap kebutuhan dan kondisi anggota	Program seperti keputrian disusun secara adaptif sebagai bentuk <i>individualized consideration</i>
4	Pengkaderan	Kader mampu mengenali dan mengembangkan potensi dirinya	Pimpinan memberi ruang pengembangan diri sebagai bentuk <i>individualized consideration</i>
		Kader mampu mengekspresikan kreativitas sesuai minat dan bakatnya	Fasilitasi kegiatan dan pelatihan kader sebagai bentuk <i>inspirational motivation</i>
5	Literasi dan intelektual	Kader memiliki kebiasaan berpikir kritis dan produktif dalam literasi	Program literasi dan penerbitan buku ber-ISBN sebagai bentuk <i>intellectual stimulation</i>

C. Hasil Penelitian

1. Nilai dan Keyakinan dasar yang dimiliki oleh Ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023

Berdasarkan dari hasil wawancara, dokumentasi, dan observasi lapangan, dapat diketahui bahwa nilai dan keyakinan yang di miliki oleh ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu merujuk pada nilai kepercayaan yang dibangun melalui pengayoman seluruh kader sehingga terciptanya kedekatan emosional dan nilai fleksibilitas terhadap kondisi organisasi tanpa memaksakan kehendak pribadi sebagai seorang ketua sehingga memicu keterbukaan komunikasi antar satu dengan anggota lainnya yang berdampak pada stabilitas organisasi.

2. Praktik Gaya Kepemimpinan Transformasional yang dijalankan oleh Ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023

Ditinjau dari hasil wawancara, dokumentasi, dan observasi lapangan. Praktik kepemimpinan oleh ketua PC IPNU IPPNU merujuk pada pemberdayaan anggota, ketua memberikan tanggung jawab sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing didasari dengan pemetaan potensi setiap anggota yang didapat dari pendekatan individu. Selain itu ketua IPNU IPPNU menyadarkan anggota melalui pemahaman-pemahaman akan pentingnya *upgrade* diri dengan menjadikan program kerja organisasi sebagai jalan berproses, sehingga hal tersebut berdampak pada meningkatnya motivasi kerja dan inisiasi anggota untuk senantiasa tumbuh dan berkembang.

3. Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Menumbuhkan Kreativitas Kader di Organisasi PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023

Dari hasil wawancara, dokumentasi, dan observasi lapangan, peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ketua PC IPNU IPPNU mengacu pada praktik kebebasan berkreasi tanpa membatasi ruang belajar bagi anggota selagi masih dalam koridor tugas dan fungsinya. Ketua IPNU IPPNU memberikan kesempatan bagi anggota untuk mengelola tugas yang di emban dengan caranya sendiri, sehingga hal tersebut berdampak pada kreativitas yang berkembang. Selain itu dalam merumuskan program yang dijalankan, ketua PC IPNU IPPNU tidak bersifat otoriter atau memaksakan kehendak dan kemauannya sendiri, namun didasari dari observasi kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh anggota. Sehingga hal tersebut berdampak pada keberhasilan anggota yang dipengaruhi oleh keselarasan antara kemampuan dan kemauan.

BAB V

PEMBAHASAN

Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama dan Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama merupakan bagian dari badan otonom Nahdlatul Ulama yang keanggotaannya pelajar dan mahasiswa dengan rentang usia 13-24 Tahun.³⁵ IPNU IPPNU merupakan organisasi pengkaderan yang memiliki masa kepengurusan selama 2 tahun sekali di tingkatan kota/kabupaten, sehingga dalam kurun tersebut pengurus organisasi akan senantiasa silih berganti.

Seiring dengan pergantian pengurus di setiap periodenya, tumbuh kembangnya tentu juga dipengaruhi oleh pimpinan organisasi dengan cara kerja dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Berikut peneliti memaparkan data yang ditemukan :

A. Nilai dan keyakinan dasar yang dimiliki oleh Ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu periode 2021-2023

Berdasarkan dari hasil penelitian sebelumnya, dapat diketahui bahwa nilai dan keyakinan yang di miliki oleh ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu merujuk pada nilai kepercayaan yang dibangun melalui pengayoman seluruh kader sehingga terciptanya kedekatan emosional dan nilai fleksibilitas terhadap kondisi organisasi tanpa memaksakan kehendak pribadi sebagai seorang ketua sehingga memicu keterbukaan komunikasi antar satu dengan anggota lainnya yang berdampak pada stabilitas organisasi.

³⁵ PPOA “Pedoman Peraturan Organisasi Administrasi” IPNU IPPNU

Secara garis besar nilai dibagi dalam dua kelompok yaitu nilai-nilai nurani (*values of being*) dan nilai-nilai memberi (*values of giving*). Nilai-nilai nurani merupakan nilai yang ada dalam diri manusia kemudian berkembang menjadi perilaku serta cara kita memperlakukan orang lain. Yang termasuk dalam nilai-nilai nurani adalah kejujuran, keberanian, cinta damai, keandalan diri, potensi, disiplin, tahu batas, kemurnian, dan kesesuaian. Adapun nilai-nilai memberi merupakan nilai yang perlu dipraktikkan atau diberikan yang kemudian akan diterima sebanyak yang diberikan. Yang termasuk pada kelompok nilai-nilai memberi adalah setia, dapat dipercaya, hormat, cinta, kasih, peka, tidak egois, baik hati, ramah, adil, dan murah hati,³⁶

Dari penjelasan tersebut dapat difahami bahwa nilai yang berada dalam diri seseorang mengacu pada dua hal yakni apa yang kita miliki dan apa yang kita beri dari apa yang kita miliki, nilai dalam hal ini bermuara pada perilaku manusia dan bukan pada nominal maupun besaran material yang dimiliki seseorang tapi pada sikap seseorang dan itu terbentuk sebab seseorang itu mau dan menjadikannya kebiasaan. Dari hasil paparan data yang ada, peneliti memahami bahwa nilai yang dimiliki oleh ketua IPNU IPPNU sebagai berikut :

1. Nilai nurani (*values of being*)

- a. Mengoptimalisasi kinerja/bersungguh-sungguh

Dalam memimpin organisasi ketua IPNU IPPNU menyadari bahwa kondisi organisasi yang heterogen mempunyai dampak yang signifikan, seperti ketidakseimbangan SDM anggota yang dimiliki sehingga hal

³⁶ Aceng Kosasih, 'Konsep Pendidikan Nilai', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.9 (2019), 1689–99.

tersebut menjadi salah satu tantangan yang di terima oleh pemimpin. Menyikapi hal tersebut dengan segala daya upaya yang ada ketua IPNU IPPNU tetap memaksimalkan kinerja sesuai dengan porsinya masing-masing, dengan mencukupi kebutuhan anggota, membuatkan ruang untuk berdiskusi, dan memberikan pendampingan kinerja. Hal ini dapat didukung dengan prosentasi program kerja yang sebagian besar sudah terlaksana.

b. Optimis dan semangat.

Setiap organisasi tentu memiliki slogan atau semboyan yang mendasari suatu organisasi itu bergerak. Selaras dengan ketua IPNU IPPNU, dalam memimpin organisasi senantiasa menjadikan slogan “Belajar, Berjuang, Bertaqwa” menjadi pengingat untuk bisa selalu semangat dan tidak mudah putus asa. Optimisme itu hadir sebab di bersamai dengan proses yang baik pula, sehingga hasil tidak mengkhianati proses.

c. Kreatif dan bertanggung jawab

Kreatif berarti mampu menemukan potensi dari sudut pandang yang berbeda, hal ini diterapkan oleh ketua IPNU IPPNU dalam setiap pengambilan keputusan baik yang melibatkan personalia pengurus maupun organisasi secara eksternal. Pemimpin membuat keputusan berdasarkan hasil analisis terhadap individu dan menemukan potensi yang tidak individu sadari dan kemudian ia korelasikan potensi dengan kebutuhan program kerja organisasi. Selain itu pendampingan dan

pembinaan anggota yang dilakukan oleh pemimpin menandakan tingkat tanggung jawab dalam mengelola organisasi.

2. Nilai Memberi (*values of giving*)

a. Membangun Kepercayaan

Mengawali periode menjadi seorang pemimpin tentu harus memiliki nilai positif yang mampu menumbuhkan rasa percaya anggota kepada ketua, hal tersebut di implementasikan oleh ketua IPNU IPPNU melalui pendekatan berbasis emosional, yakni memberikan motivasi secara individu atas program yang menjadi tanggung jawabnya. Ketua membantu mengenali potensi dan memberi arahan berdasarkan porsi dan pemahaman individu tersebut. Selain itu, ketua mengadakan ruang bebas untuk saling bertukar cerita dan berpendapat. Dalam hal ini seorang pemimpin berusaha untuk menjadi pribadi yang disukai dan disegani anggota-anggotanya.

b. Fleksibel dan Komunikatif

Merujuk pada hasil penelitian, dibalik kompleksnya pedoman organisasi IPNU IPPNU. Dalam implementasi kinerjanya, ketua menyesuaikan kemampuan dan potensi anggotanya sekalipun masih dikatakan jauh dari apa yang tertulis dalam pedoman. Hal tersebut ketua lakukan dengan dasar menguatkan komunikasi dengan anggota agar tidak merasa terbebani ketika menerima tugas yang tidak biasa mereka lakukan. Selain organisasi ini termasuk organisasi sosial keagamaan, alasan lainnya yakni dengan memiliki nilai fleksibilitas, dalam memandang suatu problem ketua mampu

stabil secara emosi dan mudah mengendalikan sikap dan reaksi yang tepat sehingga kepercayaan anggota tidak menurun dan hasil program yang dijalankan bisa tetap optimal.

c. Menghargai dan menerima pendapat

Secara kedudukan, jabatan ketua lebih tinggi dari jabatan teknis apapun. Sebab ketua punya hak prerogratif untuk menentukan arah, dengan siapa, dan bagaimana suatu organisasi berjalan. *Previlige* tersebut tidak dimanfaatkan oleh ketua IPNU IPPNU untuk merasa dirinya paling pintar dan berkuasa, namun sebaliknya dengan tetap menjalankan amanat organisasi secara struktur, memberikan *reward* kepada anggota yang telah membantu, dan gemar bertanya mengenai pendapat anggota lainnya mengenai suatu hal.

Nilai-nilai yang dijelaskan tersebut tentu berkaitan atau bahkan mempengaruhi keyakinan seseorang, bagaimana seseorang yang memiliki nilai jujur meyakini bahwa dengan berlaku jujur akan membawa kebaikan bagi dirinya dan orang lain. Dijelaskan dalam teori VBN “*Value, belief, and Norma*” bahwa nilai-nilai dasar yang dimiliki oleh manusia akan mempengaruhi keyakinan seseorang yang kemudian memicu terbentuknya moral/norma untuk mengambil tindakan.³⁷ Dari teori tersebut, dapat diketahui bahwa nilai yang dijalankan oleh ketua PC IPNU IPPNU mencerminkan keyakinan dan praktik perilaku yang telah di jalankan. Ketua PC IPNU

³⁷ Stern, P. C. (2000). Toward a coherent theory of environmentally significant behavior. *Journal of Social Issues*, 56(3), 407-424.

IPPNU secara nilai membangun kepercayaan melalui pendekatan-pendekatan personal yang didasari dengan meyakini bahwa segala sesuatu pasti berhasil ketika bersungguh-sungguh. Hal tersebut mempengaruhi perilaku kepemimpinan yang terbuka dan fleksibel terhadap segala kondisi dan situasi organisasi.

Dari penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa ketua PC IPNU IPPNU secara tidak langsung mengamalkan perilaku diri dan sesuai dengan hadits Nabi dalam Shahihul Jami' no:3289) yakni :

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

Artinya : *“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia”* (HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni)

Dapat di mengerti, nilai yang di miliki oleh ketua PC IPNU IPPNU sebagian besar adalah bersifat nilai memberi, yakni nilai yang di praktikkan kepada orang lain. Dalam hal ini ketua membangun kepercayaan serta bersikap fleksibel dan komunikatif, sehingga orang lain merasakan kemudahan dan kenyamanan yang berdampak pada kemanfaatan antar sesama.

B. Praktik Gaya Kepemimpinan Transformasional yang dijalankan oleh ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu periode 2021-2023

Hasil Penelitian menjelaskan bahwa praktik kepemimpinan oleh ketua PC IPNU IPPNU merujuk pada pemberdayaan anggota. Ketua memberikan

tanggung jawab sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing didasari dengan pemetaan potensi setiap anggota yang didapat dari pendekatan individu. Selain itu ketua IPNU IPPNU menyadarkan anggota melalui pemahaman-pemahaman akan pentingnya *upgrade* diri dengan menjadikan program kerja organisasi sebagai jalan berproses, sehingga hal tersebut berdampak pada meningkatnya motivasi kerja dan inisiasi anggota untuk senantiasa tumbuh dan berkembang.

Adapun praktik kepemimpinan yang dijalankan seseorang dipengaruhi oleh nilai dan keyakinannya yang membentuk perilaku dalam bertindak. Hal tersebut yang menjadi landasan praktik seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi. Berdasarkan buku *Organizational Behavior* dijelaskan dalam teorinya bahwa kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh perilaku seseorang, sebab tindakan nyata dari seorang pemimpin merupakan kunci utama untuk mencapai efektivitas kepemimpinan.³⁸ dari penjelasan ini, dapat di ketahui bahwa praktik kepemimpinan berbanding lurus dengan perilaku pemimpin itu sendiri, jika perilaku seseorang itu baik maka praktik kepemimpinan yang dijalankan juga baik, begitu pula sebaliknya.

Selain itu, yang juga perlu untuk di mengerti adalah urgensi daripada praktik kepemimpinan adalah pemimpin itu sendiri, di jelaskan dalam sebuah hadits dalam kitab Al-Jihad (no.2608) :

إِذَا خَرَجَ ثَلَاثَةٌ فِي سَفَرٍ فَلْيُؤَمِّرُوا أَحَدَهُمْ

³⁸ Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (Edisi ke-18). London: Pearson Education.

Artinya : *"Apabila tiga orang keluar bepergian, hendaklah mereka menjadikan salah satu di antara mereka sebagai pemimpin."* (HR. Abu Dawud)

Dari hadits tersebut, tentu dapat diketahui bahwa keberadaan pemimpin dalam suatu golongan merupakan solusi untuk menghindari keterpecah belahan antar manusia atas segala kekhilafan yang biasa terjadi. Bagaimana dengan adanya sosok pemimpin, mampu menyatukan ummat, bergotong royong, dan membantu satu sama lain. Namun tidak setiap pemimpin dalam praktiknya sesuai dengan yang di harapkan anggotanya, sebab praktik kepemimpinan merupakan cara kerja seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam implementasinya seorang pemimpin dipengaruhi oleh nilai dan keyakinan yang berada dalam dirinya, sehingga di satu organisasi dengan organisasi lainnya mempunyai perbedaan praktik dan gaya kepemimpinan tergantung siapa yang memimpin. Berikut aspek-aspek dasar dalam praktik kepemimpinan :³⁹

1. Visi Misi

Suatu organisasi tentu memiliki tujuan bersama, hal tersebut menjadi pondasi dan arah gerak organisasi di kedepannya. Visi dan misi ini dipengaruhi oleh pemimpin organisasi, bagaimana ia mampu mempengaruhi bawahannya untuk mau bersama melaksanakan tujuan tersebut. Dalam hal ini, penulis memahami bahwa visi dan misi yang di pelopori ketua IPNU IPPNU secara dasar mengacu pada kebutuhan dan kesempatan pada saat itu, kebutuhan yang dimaksud adalah keadaan masyarakat serta kesempatan

³⁹ Siagian, Sondang P. Teori dan praktek kepemimpinan.2004

yang dimaksud adalah kekuatan sumber daya manusia yang ada dalam tubuh IPNU IPPNU.

Dalam hal ini merujuk pada LPJ organisasi, visi yang di gagas PC IPNU IPPNU periode 2020-2022 adalah “transformasi pelajar NU dengan visi kebangsaan, berlandaskan ahlu Sunna Wal Jama’ah”.⁴⁰ secara harfiah makna dari visi tersebut adalah ingin merealisasikan pembangunan organisasi tanpa meninggalkan nilai nasionalisme dan ideologi aswaja. Dalam implementasinya, ketua menyusun program kerja dengan melibatkan seluruh anggota organisasi dalam kegiatan bertajuk “Rapat Kerja”. Kegiatan tersebut bersifat diskusi antar departemen untuk menyepakati kegiatan yang akan dilaksanakan selama satu periode. Dalam hal ini, ketua IPNU IPPNU memposisikan sebagai fasilitator kegiatan untuk membantu bilamana ada *kebuntuan* dalam proses penyelesaian.

2. Komunikasi

Salah satu kunci keberhasilan adalah komunikasi, banyak orang yang berpendapat seperti itu, sebab jika konsep sudah baik namun terdapat miskomunikasi dalam prosesnya maka *output* yang diharapkan tidak akan tercapai maksimal. Dalam berkomunikasi, ketua IPNU IPPNU menyesuaikan kebutuhan, ada yang bersifat bersama yakni melalui rapat besar, ada yang bersifat tertutup yakni dengan satuan individu. Namun dari hasil paparan data yang dijelaskan, komunikasi yang ada berjalan dengan baik. Segala informasi yang melibatkan urusan organisasi disampaikan secara terbuka, sehingga

⁴⁰ Laporan Pertanggungjawaban PC IPNU IPPNU Periode 2021-2023

tidak ada anggota yang merasa tertinggal. Hal tersebut merupakan implementasi dari cara kerja komunikasi yang efektif/komunikatif.

3. Pemberdayaan/delegasi

Ke-Organisasian tentu terdiri dari sekumpulan manusia dan memiliki tujuan yang sama, hal tersebut di dukung dengan adanya struktur organisasi yang menjadi bagian dari pendistribusian tugas dan tanggung jawab setiap individu anggota. Ketua IPNU IPPNU memberdayakan anggota sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang tertulis dalam struktur organisasi. Dalam implementasinya, ketua memberikan penguatan kepada wakil ketua untuk mendorong dan memfasilitasi anggota untuk dapat bergerak dan berperan. Bilamana penguatan tersebut tidak bisa berjalan dengan baik, maka ketua melakukan pendekatan berbasis individu untuk mengenal problem yang terjadi dan membantu secara langsung bagaimana mengatasinya, begitu pula sebaliknya. Dalam pemberdayaan diluar tugas individu, ketua IPNU IPPNU secara sistematis memilih anggota berdasarkan hasil analisis kemampuan personal, sehingga dalam implementasinya anggota merasa nyaman dan tidak memberatkan.

4. Pengambilan Keputusan

Salah satu wewenang tertinggi yang dimiliki oleh seorang pemimpin adalah mempunyai hak untuk memutuskan segala hal yang melibatkan kepentingan organisasi, baik yang terjadi secara berkala maupun insidental. Keputusan yang diberikan oleh ketua IPNU IPPNU merujuk pada data yang ada dan relevansinya menyesuaikan keadaan dan kebutuhan. Maksudnya adalah dalam memutuskan suatu hal, ketua tetap berkomunikasi dengan

anggota/departemen yang menerima keputusan tersebut sehingga keputusannya menjadi adil dan terbuka.

Bilamana keputusan yang harus diberikan mempunyai ruang lingkup besar dan hal itu berdampak signifikan bagi organisasi, maka Ketua IPNU IPPNU berdiskusi dengan Majelis Alumni yang pada hal ini bertindak sebagai pembina organisasi. Dari penjelasan tersebut, peneliti memahami bahwa dalam memberikan keputusan, pemimpin tidak sepihak, namun memberdayakan orang lain yang sesuai dengan bidangnya untuk membantu memutuskan suatu pilihan.

5. Keteladanan

Secara umum keteladanan merupakan perilaku yang menginspirasi dan dapat di jadikan contoh dalam mengarungi kehidupan. Setiap orang tentu memiliki keunggulan dan kekurangan masing-masing, begitu pula seorang pemimpin. Ditinjau dari nilai dan keyakinan yang tercermin dalam perilaku ketua IPNU IPPNU, pemimpin memberikan inspirasi kepada anggota dan penerusnya tentang kesungguhan dalam mengoptimalkan kinerja, selalu optimis, saling menghargai, dan selalu berpikir kreatif terhadap tantangan dan keadaan. Keabsaan dari keteladanan tersebut akan berbeda menyesuaikan pandangan masing-masing personal. Namun penjelasan tersebut secara umum di tinjau dari paparan data baik hasil wawancara dan hasil dokumentasi.

6. Evaluasi dan Kontrol

Dalam menjalani proses organisasi, tentu tidak sedikit mengalami kegagalan atau kekurangan baik bagi seorang pemimpin maupun anggotanya dalam menyelesaikan suatu program kerja/kegiatan. Selaras dengan dinamika

tersebut, *urgensi* pengadaan evaluasi untuk mengontrol kinerja organisasi menjadi bagian dari solusi yang telah diterapkan di berbagai kelompok. Namun yang menjadi pembeda adalah bagaimana implementasi evaluasi tersebut, apakah bersifat adil atau memojokkan satu sama lain. Di tinjau dari paparan data, secara teknis evaluasi diadakan setiap selesainya suatu kegiatan/program kerja baik yang bersifat formal maupun non formal. peneliti juga mengetahui bahwa pemimpin senantiasa menghargai dan menerima segala pendapat dari anggota, ini menandakan bahwa pemimpin menempatkan dirinya sebagai bagian dari evaluasi tersebut dan bukan sebagai hakim(kontradiktif).

Dari adanya proses yang semacam itu, adanya evaluasi bukan menjadi momentum untuk mencari kesalahan namun untuk menemukan solusi yang solutif untuk mengatasi problematika yang terjadi, sehingga nilai-nilai pembelajaran dapat di terima oleh seluruh anggota organisasi.

Aspek-aspek implementasi kepemimpinan yang telah di terapkan oleh PC IPNU IPPNU tersebut secara umum memiliki kelebihan dan kekurangan, hal ini di sesuaikan dengan pola kerja yang diterapkan dan seberapa besar nilai dan efektivitas yang digunakan. Implementasi kepemimpinan ini pada dasarnya juga merujuk pada gaya kepemimpinan, setiap gaya kepemimpinan punya ciri dan karakteristik masing-masing sesuai dengan kondisi individu pemimpin itu sendiri. Adapun macam-macam gaya kepemimpinan tersebut adalah :⁴¹

⁴¹ Dr, Ahmad Azmy, M.” Teori dan Dasar Kepemimpinan”, Mitra ilmu, 2021

- a. Gaya otokrasi/otoriter
- b. Gaya pembinaan
- c. Gaya demokrasi
- d. Gaya delegasi/kontingensi
- e. Gaya karismatik
- f. Gaya transaksional
- g. Gaya transformasional
- h. Gaya visioner

Masing-masing gaya kepemimpinan tersebut ditandai dengan implementasi atau cara kerjanya masing-masing. Berdasarkan pemahaman, peneliti mengetahui bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang di gunakan oleh Ketua PC IPNU IPPNU cenderung mengacu pada gaya Kepemimpinan Transformasional. Hal ini ditandai dengan ciri-ciri karakteristik yang terjadi yakni : ⁴²

1. *Idealized influence*

Pemimpin memiliki visi dan misi yang jelas, serta menjadi role model bagi pengikutnya.

2. *Inspirational Motivation*

Pemimpin mampu memotivasi dan menginspirasi pengikutnya untuk mencapai tujuan.

3. *Intellectual Stimulation*

Pemimpin mendorong pengikutnya untuk berpikir kreatif dan inovatif

4. *Individualized Consideration*

⁴² Shalahuddin, 'Karakteristik Kepemimpinan Dalam', *Media Neliti*, 1.2 (2016), 171–88.

Pemimpin memperhatikan kebutuhan dan potensi individu anggotanya.

Sumber data yang didapat dari wawancara dengan narasumber jika dihubungkan dengan pengertian dan karakteristik gaya kepemimpinan yang telah dijelaskan, maka gaya kepemimpinan PC IPNU IPPNU dalam menumbuhkan kreatifitas kader periode 2021-2023 condong kepada penerapan gaya kepemimpinan transformasional. Hal tersebut selaras dengan ciri gaya kepemimpinan transformasional yakni pemimpin yang memotivasi anggota serta menaunginya untuk melampaui potensi yang di miliki anggota, dengan hasil umum observasi, wawancara, dan dokumentasi yang menunjukkan bahwa potensi dan kreatifitas anggota PC IPNU IPPNU Kota Batu yang sudah terjadi tidak terlepas dari campur tangan pimpinan yang senantiasa menginspirasi, memotivasi, dan memfasilitasi segala kebutuhan anggota untuk mencapai tujuan bersama.

C. Dampak Gaya kepemimpinan Transformasiional dalam menumbuhkan kreativitas kader di organisasi PC IPNU IPPNU Kota Batu periode 2021-2023

` Mengacu pada hasil penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ketua PC IPNU IPPNU mengacu pada praktik kebebasan berkreasi tanpa membatasi ruang belajar bagi anggota selagi masih dalam koridor tugas dan fungsinya. Ketua IPNU IPPNU memberikan kesempatan bagi anggota untuk mengelola tugas yang di emban dengan caranya sendiri, sehingga hal tersebut berdampak pada kreativitas yang berkembang. Selain itu dalam merumuskan program yang dijalankan, ketua PC IPNU IPPNU

tidak bersifat otoriter atau memaksakan kehendak dan kemauannya sendiri, namun didasari dari observasi kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh anggota. Sehingga hal tersebut berdampak pada keberhasilan anggota yang dipengaruhi oleh keselarasan antara kemampuan dan kemauan.

Dari penjeleasan tersebut, selaras dengan maksud dari kreativitas yakni mendorong seseorang untuk berpikir di luar batasan serta mampu memecahkan masalah dengan cara yang variatif, dapat mengidentifikasi topik masalah yang relevan, lalu menghasilkan ide-ide baru, dan menemukan solusi yang solutif. Kreativitas dapat membantu individu dalam beradaptasi dengan perubahan, menemukan cara baru untuk menghadapi suatu tantangan, menciptakan nilai tambah yang unik. Kreativitas ini terbentuk dari hasil pola pembelajaran yang transformatif, yakni bebas dan tidak terbatas. Selain itu penjelasan tersebut juga selaras dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh MacGregor Burns pada 1978, ia menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai berikut :

"Leadership, unlike naked power-wielding, is thus inseparable from followers' needs and goals. The most powerful influences consist of transforming leadership that is preoccupied with end-values, such as justice and equality and is therefore moral in that sense... Transforming leadership, in short, is a relationship of mutual stimulation and elevation that converts followers into leaders and may convert leaders into moral agents."
"Kepemimpinan, tidak seperti penggunaan kekuasaan telanjang, tidak dapat dipisahkan dari kebutuhan dan tujuan pengikut. Pengaruh yang paling kuat terdiri dari kepemimpinan transformasional yang disibukkan dengan nilai-nilai akhir, seperti keadilan dan kesetaraan dan karenanya bermoral dalam arti itu... Singkatnya, kepemimpinan transformasional adalah hubungan stimulasi dan peningkatan timbal balik yang mengubah pengikut menjadi pemimpin dan dapat mengubah pemimpin menjadi agen moral."

Dari paparan tersebut, dapat difahami bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya mengacu pada identitas dan keuntungan seorang

pemimpin, namun juga mengacu pada perhatian dan timbal balik yang diterima oleh pengikut/anggota, sehingga keduanya saling terhubung dan saling mendapatkan kepuasan.

Gaya kepemimpinan transformasional yang dijalankan ketua IPNU IPPNU secara tidak langsung membentuk pola kreativitas anggota. Bagaimana kolerasi karakteristik transformasional yang dijalankan oleh pemimpin tercermin dalam nilai-nilai kreativitas. Berikut keterangan mengenai korelasi hasil penelitian dengan ciri-ciri kreativitas anggota yang didasari dengan karakteristik gaya kepemimpinan transformasional : ⁴³

1. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)

Secara umum pengaruh ideal ini memiliki arti seorang pemimpin mampu menginspirasi dan mendapatkan kepercayaan, dukungan serta menjadi *role model* bagi bawahannya, pemimpin di puji dan dikagumi sebab kharismanya dan pemimpin mampu memberikan penjelasan mudah mengenai visi misi organisasi sesuai dengan kapasitas pemahaman anggota tanpa mengurangi esensi yang ada. Dari hasil penelitian yang ada, disebutkan bahwa pimpinan memiliki sikap “*mendulur*” yakni mudah bergaul dan mampu menyesuaikan diri dengan orang lain, hal tersebut membuat seorang pemimpin disukai oleh anggotanya. Dari penjelasan tersebut anggota memiliki kepercayaan dan dukungan yang tinggi terhadap pemimpin, sehingga pemimpin juga mudah mempengaruhi anggotanya. Hal tersebut memicu tumbuhnya kreativitas anggota untuk berpikir terbuka serta berpola fikir luwes dan fleksibel atas segala sesuatu yang disampaikan oleh pemimpin.

⁴³ Shalahuddin. ‘Karakteristik Kepemimpinan Dalam’, *Media Neliti*, 1.2 (2016), 171–88.

2. *Inspirational Motivation* (motivasi Inspiratif)

Seorang pemimpin mampu memotivasi dan menginspirasi anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini seorang pemimpin tidak hanya mampu menerapkan standart yang tinggi akan tetapi juga mampu mendorong anggota untuk mampu mencapai standart kerja tersebut dengan membangkitkan optimisme dan keyakinan akan keberhasilan. Dalam konteks ini, ketua IPNU IPPNU memetakan dan menyadarkan anggota akan potensinya masing-masing dan mendorong anggota untuk fokus mengembangkan potensi yang dimiliki melalui program kerja yang ada. Dari langkah yang di ambil oleh pemimpin tersebut, anggota menjadi sadar dan mendapatkan makna arah dari apa yang harus ia lakukan, hal ini memicu timbulnya nilai kreativitas *non aptitude* yakni rasa ingin tahu dan merasa tertantang dalam berkontribusi secara aktif.

3. *Intellectual Stimulation* (stimulasi Intelektual)

Pemimpin mampu mendorong anggota untuk berpikir kreatif dan inovatif. Karakteristik ini ditandai dengan kemampuan anggota menyelesaikan suatu masalah dengan cermat dan rasional, seorang anggota mampu menemukan cara baru yang lebih efisien dan efektif dalam menyelesaikan problem. Didalam paparan data penelitian yang ada, Ketua PC IPNU IPPNU memberikan ruang bebas berekpresi tanpa adanya batasan tertentu kepada anggota untuk berperan secara aktif terhadap segala kegiatan yang ada dalam organisasi. Hal tersebut memberikan ruang kepada anggota untuk mampu menilai sesuatu dan berpikir lancar yakni mencetuskan beragam gagasan,

jawaban, teknik penyelesaian masalah, membuat pertanyaan, memberikan banyak cara atau saran guna mengimplementasikan berbagai hal serta selalu berpikir lebih dari satu jawaban.

4. *Individualized Consideration* (pertimbangan Individu)

Seorang pemimpin mampu untuk mendengar aspirasi yang disampaikan anggota, mendidik, dan melatihnya sehingga pemimpin mengetahui potensi yang dimiliki anggotanya. Dalam hal ini seorang pemimpin mampu untuk memfasilitasi segala kebutuhan anggota demi mencapai perkembangan organisasi ke arah yang lebih baik. Ditinjau dari observasi data yang ada, peneliti mengetahui organisasi memiliki mitra kerja sama dengan instansi lain mengenai program kerja yang saling berhubungan. Hal tersebut dilakukan oleh pemimpin untuk membuka jalan pembelajaran dan kesempatan menjalin komunikasi luas dengan individu-individu lain. Dari tindakan tersebut mampu meningkatkan karakteristik kreatifitas anggota yakni sikap menghargai sehingga mampu terciptanya motivasi diri untuk lebih semangat dan bertindak kreatif dalam segala hal serta mudah untuk mengikuti arahan dan petunjuk pimpinan.

Dari penjelasan tersebut, peneliti menyederhanakan arti secara bahasa dari gaya kepemimpinan transformasional menjadi 2 kata yakni “perubahan dan inspirasi”, bagaimana transformasi yang di maksud mampu membawa perubahan yang lebih baik dengan berbagi inspirasi agar meningkatnya

motivasi kerja untuk mencapai cita-cita, hal ini dikuatkan dalam Al-Quran Surat A'Ra'd ayat 11 :

إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوهُمَا بِأَنفُسِهِمْ

Artinya : *"Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri."*

Adapun ayat tersebut menjelaskan mengenai perubahan ada di tangan masing-masing, ayat tersebut menginspirasi umat manusia untuk mengambil inisiatif, tanggung jawab, dan melakukan upaya untuk memperbaiki diri dan berkembang ke arah yang lebih baik, hal ini selaras dengan nilai-nilai gaya kepemimpinan transformasional.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari studi mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Menumbuhkan Kreativitas Kader di Organisasi PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023, dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai dan keyakinan dasar kepemimpinan Ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu dibangun atas prinsip kepercayaan, keterbukaan, dan penghargaan terhadap potensi anggota. Pemimpin memandang kader sebagai subjek yang memiliki kemampuan untuk berkembang, sehingga kepemimpinan dijalankan secara humanis dan tidak bersifat otoriter.
2. Praktik kepemimpinan yang diterapkan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, yang diwujudkan melalui komunikasi terbuka, pelibatan anggota dalam pengambilan keputusan, pemberian ruang aktualisasi diri, serta keteladanan dalam menjalankan organisasi. Pemimpin berperan sebagai pengarah sekaligus fasilitator dalam proses pengembangan kader.
3. Penerapan gaya kepemimpinan tersebut berimplikasi pada tumbuhnya kreativitas kader, yang ditandai dengan meningkatnya keberanian dalam menyampaikan ide, keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi, serta munculnya inovasi dalam pelaksanaan program kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang partisipatif dan suportif mampu mendorong perkembangan kreativitas anggota secara optimal.

B. Saran

1. Bagi Pimpinan Organisasi

Diharapkan pimpinan PC IPNU IPPNU Kota Batu dapat mempertahankan dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang transformasional, dengan terus memberikan ruang bagi kader untuk berinovasi sehingga meningkatnya kualitas komunikasi dan konstruktif dalam budaya organisasi.

2. Bagi Kader/Anggota

Kader diharapkan dapat memanfaatkan ruang yang telah diberikan oleh pimpinan untuk mengembangkan kreativitas diri, kepercayaan diri dalam menyampaikan gagasan, serta aktif berkontribusi.

3. Bagi Organisasi

Organisasi diharapkan dapat menciptakan program kerja yang lebih mendukung pengembangan kreativitas kader, seperti pelatihan, forum diskusi, maupun kegiatan yang berbasis pengembangan ide dan inovasi, sehingga potensi kader dapat berkembang secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, Silmi, Lidwina Felisima Tae, Feri Indra Irawan, Zulmi Ramdani, and Bagus Hary Prakoso, 'Studi Sistematis Aspek Kreativitas Dalam Konteks Pendidikan', *Psymphathic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5.2 (2018), 187–200
- Dandung, Mariadi, Tiavone Theresa Andiny, and Ratih Sulistyowati, 'Gaya Kepemimpinan Gembala Dalam Meningkatkan Pertumbuhan Gereja Di GKB EL-Shaddai Palangka Raya', *Danum Pambelum: Jurnal Teologi Dan* Farida, Nugrahani, 'Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa', *Buku Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Bahasa*, 1.1 (2008), 305
- Gufron, Gufron, 'Penerapan "Spirit" Man Jadda Wajada Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Pokok-Pokok Isi Ajaran Al-Qur'an Di MAN 1 Metro', *Tarbawiyah : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 5.1 (2021)
- Huberman, and Miles, 'Teknik Pengumpulan Dan Analisis Data Kualitatif', *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 02.1998 (1992), 1–11
- Kajian Al-Qur, Media, An dan Al-Hadits Multi Perspektif, and Rasyad Fakultas Adab dan Humaniora, 'JURNAL ILMIAH AL MU'ASHIRAH: Konsep Khalifah Dalam Al-Qur'an (Kajian Ayat 30 Surat Al-Baqarah Dan Ayat 26 Surat Shaad)', *Al Mu'ashirah*, 19.1 (2022), 20–31 Kosasih, Aceng, 'Konsep Pendidikan Nilai', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.9 (2019), 1689–99
- Kuswaeri, Iwa, 'Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Kabupaten Sumedang', *Tanzhim:*

Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan, 1.1 (2016), 1–12

Muallidin, Isnaini, ‘Working Paper 2016 KEPEMIMPINAN

TRANSFORMASIONAL DALAM KAJIAN TEROTIK DAN EMPIRIS

Isnaini Muallidin , S . IP ., M . PA Ilmu Pemerintahan , Universitas

Muhammadiyah Yogyakarta’, *Working Paper*, 2007, 2016, 1–15

Muntamah, Bening Siti, Nur Ainy, and Fardana Nawangsari, ‘Menumbuhkan

Kreativitas Dengan Model Pembelajaran : Tinjauan Pustaka’, 2022, 46–58

Noor, Iqbal Hidayatsyah, and Dartim Dartim, ‘Kepemimpinan Transformasional

Dalam Pendidikan Islam Yang Unggul’, *Iseedu: Journal of Islamic*

Educational Thoughts and Practices, 5.1 (2021), 68–84 Nudin, ‘Peran

Budaya Organisasi IPNU-IPPNU’, *Jurnal Pendidikan Islam*, Volume X.1

(2017), 92–102

Oktiani, Ifni, ‘Kreativitas Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta

Didik’, *Jurnal Kependidikan*, 5.2 (2017), 216–32

Rojiati, Umi, M Kom I Gazi Saloom, M Si Rosmawati, S Pi, and M Si Fathihani,

T e o r I, 2021

Shalahuddin, ‘Karakteristik Kepemimpinan Dalam’, *Media Neliti*, 1.2 (2016),

171–88

Susanto, Dedi, Risnita, and M. Syahrani Jailani, ‘Teknik Pemeriksaan Keabsahan

Data Dalam Penelitian Ilmiah’, *Jurnal QOSIM : Jurnal Pendidikan, Sosial &*

Humaniora, 1.1 (2023), 53–61

Tria Suci Rachmawati, Farhan Abdullah, ‘Urgensi Manajemen Dakwah Dalam Pelaksanaan Pendidikan Kader Ulama Majelis Ulama Indonesia (MUI) DKI Jakarta’, *Tahdzib Al-Akhlaq: Jurnal Pendidikan Islam*, 5.1 (2022), 52–64

Wibowo, Udik Budi, ‘Teori Kepemimpinan’, 2021

Dr, Ahmad Azmy, M.” Teori dan Dasar Kepemimpinan”, Mitra ilmu, 2021

Bass, B.M.& Avolio, B.J, “The Implication of transactional and transformational leadership”(Journal of European industrial training, 2004)hal 47

Robert House "A 1976 Theory of Charismatic Leadership" 1977

James MacGregor Burns “Leadership” 1978

Daniel Goleman “Primal Leadership” Realizing the Power of Emotional Intelligence 2002

LAMPIRAN

Lampiran 1

Instrument Wawancara

A. Subjek Penelitian

1. Ketua PC IPNU : Adi Yusuf Salsabila, M.Ag
2. Ketua PC IPPNU : Bellgis Avrianzah, S.S
3. Sekretaris : Fachris Fazadana S.H
4. Anggota : Zaiyana Nur Ashifa, S, Pd

B. Muatan Pertanyaan

1. Bagaimana perilaku ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023 dalam memimpin organisasi ?
2. Bagaimana nilai dan keyakinan yang dijalankan oleh ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023 ?
3. Bagaimana implementasi gaya kepemimpinan ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023?
4. Bagaimana cara ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023 dalam mempengaruhi anggota untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya ?
5. Inspirasi apa yang didapatkan anggota dari adanya gaya kepemimpinan PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023?
6. Bagaimana implementasi ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023 dalam menumbuhkan kreativitas kader ?
7. Seberapa besar kreativitas anggota yang tumbuh dari gaya kepemimpinan PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023?
8. Siapa dan kreativitas apa yang tumbuh dari gaya kepemimpinan PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021-2023?

Lampiran 2

Tabel Transkrip Wawancara

No	Pertanyaan	Narasumber	Jawaban
1	Bagaimana perilaku ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021–2023 dalam memimpin organisasi?	Adi Yusuf	<i>“ Saya berusaha untuk terbuka dan cukup fleksibel. saat memimpin juga nggak begitu suka memerintah seenaknya, tapi lebih sering kami ajak ngobrol dulu sama anggota sebelum ambil keputusan. Jadi suasananya enak, nggak terasa ada jarak antara ketua sama anggota.”</i>
2	Bagaimana nilai dan keyakinan yang dijalankan oleh ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021–2023?	Bellgis Avrianzah	<i>“ Aku pegang banget nilai keterbukaan, kebersamaan, sama fleksibilitas. Anggota juga bebas buat nyampein pendapat, dan semua masukan biasanya dihargai. sehingga kami dengan ketua IPNU juga nggak terlalu mikirin ego sendiri, tapi lebih ngutamain kepentingan bareng-bareng di organisasi.”</i>
3	Bagaimana implementasi gaya kepemimpinan ketua PC IPNU IPPNU Kota Batu Periode 2021–2023?	Fahris fazadana	<i>“ Gaya pimpinannya lebih ke partisipatif dan gampang menyesuaikan keadaan. Ketua sering ngajak anggota ikut terlibat di kegiatan organisasi, dan program kerja yang udah disusun juga banyak yang jalan dengan baik. Jadi bisa dibilang kepemimpinannya cukup efektif dan jelas arahnya.”</i>
4	Bagaimana cara ketua dalam mempengaruhi anggota untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya?	Zaiyana Nur A	<i>“ Ketua biasanya ngaruhin anggota lewat pendekatan yang enak dan komunikasi yang baik. Nggak pernah maksa, tapi lebih sering ngasih semangat dan jadi contoh langsung. Jadi anggota juga lebih sadar sendiri buat ngerjain tugasnya.”</i>
5	Inspirasi apa yang didapatkan anggota dari gaya kepemimpinan tersebut?	Fahris fazadana	<i>“ Dari sikap ketua yang kalem pas ada masalah dan terbuka sama kritik atau saran, anggota jadi banyak belajar. Jadi lebih termotivasi buat jadi pribadi yang lebih dewasa, terbuka, dan tanggung jawab pas berorganisasi.”</i>

6	Bagaimana implementasi ketua dalam menumbuhkan kreativitas kader?	Zaiyana Nur A	<i>“ Ketua ngasih ruang yang luas buat anggota buat ngomong, ngasih ide, dan berinovasi. Terus, kerja sama sama berbagai instansi juga bikin anggota punya kesempatan lebih besar buat ngembangin kreativitasnya di kegiatan organisasi.”</i>
7	Seberapa besar kreativitas anggota yang tumbuh dari gaya kepemimpinan tersebut?	Adi Yusuf S	<i>“ Kreativitas anggota lumayan tinggi. Itu kelihatan dari banyaknya program kerja yang berhasil dijalankan dan juga ide-ide baru yang muncul di beberapa kegiatan. Dukungan dari ketua bikin anggota jadi lebih pede buat ngembangin gagasannya. “</i>
8	Siapa dan kreativitas apa yang tumbuh dari gaya kepemimpinan tersebut?	Bellgis Avrianzah	<i>“ Kreativitasnya tumbuh di hampir semua anggota, baik pengurus maupun anggota biasa. Bentuknya macam-macam, kayak bikin inovasi program kerja, ikut kegiatan kolaborasi sama instansi lain, sampai aktif di kegiatan sosial kayak jadi relawan kemanusiaan.”</i>

Lampiran 3

Biodata Narasumber

1. Nama : Adi Yusuf Salsabila M,Ag
Jenis Kelamin : Laki-laki
Ttl : Malang, 26 Juli 1998
Alamat : Desa Junrejo, Kec. Junrejo Kota Batu
Pendidikan Terakhir : S2 Pendidikan Agama Islam UIN Malang
Jabatan Organisasi : Ketua PC IPNU Periode 2021-2023
Riwayat Kaderisasi : Makesta dan Lakmud IPNU

2. Nama : Moch Fachries Fazadana S.H
Jenis Kelamin : Laki-laki
Ttl : Malang, 19 Februari 2001
Alamat : Kec. Bumiaji, Kota Batu
Pendidikan Terakhir : S1 Unisma Malang
Jabatan Organisasi : Sekretaris PC IPNU Periode 2021-2023
Riwayat Kaderisasi : Makesta dan Lakmud IPNU

3. Nama : Bellgis Avrianzah S.S
Jenis Kelamin : Perempuan
Ttl : Malang, 26 Juli 1998
Alamat : Kelurahan Temas, Kec. Batu, Kota Batu
Pendidikan Terakhir : S1 UIN Malang
Jabatan Organisasi : Ketua PC IPPNU Periode 2021-2023
Riwayat Kaderisasi : Makesta dan Latin IPPNU

4. Nama : Zaiyana Nur Ashfiya, S.Pd
Jenis Kelamin : Perempuan
Ttl : Malang, 16 November 1998
Alamat : Desa Puntan, Kec. Bumiaji, Kota Batu
Pendidikan Terakhir : S1 STAI Al Hikam Malang
Jabatan Organisasi : Anggota PC IPPNU Periode 2021-2023
Riwayat Kaderisasi : Makesta dan Latin IPPNU

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Lengkap : Syahrial Ahmad Alif Hamdi

TTL : Batu, 17 Mei 2000

Fakultas : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Tahun Masuk : 2020

Alamat Rumah : Jl. Diran No.11D, RT 04 RW 02, Kelurahan Sisir,
Kecamatan Batu, Kota Batu.

No. Telepon : 087866738420

Email : syahrialahmad00@gmail.com

Riwayat Pendidikan : TK Nurul Jannah

MI Bustanul Ulum

SMP An-Nur Bululawang Malang

SMA An-Nur Bululawang Malang

STIKK PP An-Nur 2 Al Murtadlo Malang

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang