

## Kepemimpinan Inovatif dan Model Pembaharuan Dalam Organisasi IPNU Kota Batu

Zahwa Amalia Nisa' \*<sup>1</sup>

Fin Fin Nadliroh <sup>2</sup>

M. Imamul Muttaqin <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Pendidikan Agama Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

\*e-mail: [finfinnadliroh10@gmail.com](mailto:finfinnadliroh10@gmail.com)<sup>1</sup>, [zahwaamalianisa7@gmail.com](mailto:zahwaamalianisa7@gmail.com)<sup>2</sup>, [imamulmuttaqin@uin-malang.ac.id](mailto:imamulmuttaqin@uin-malang.ac.id)<sup>3</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis inovasi kepemimpinan dalam pembaharuan, serta mengukur keberhasilan seorang pemimpin dalam merealisasikan inovasi dalam pembaharuan di organisasi IPNU Kota Batu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam terhadap Ketua PC IPNU Kota Batu, Adi Yusuf S., selama periode 2020-2022. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan inovatif telah mendorong inovasi dalam kegiatan yang relevan serta menciptakan pembaharuan yang sempurna dan berkelanjutan. Dengan begitu terbentuklah organisasi yang maju dan berkembang. Keberhasilan kepemimpinan diukur dari kenyamanan anggota dalam organisasi serta kesinambungan program setelah masa kepemimpinan berakhir. Dengan begitu penting bagi pemimpin dapat meningkatkan motivasi anggota agar terus berperan aktif. (ukuran font 10, rata kanan-kiri, paragraf masuk kanan-kiri, 1 spasi).

**Kata kunci:** Inovasi; Kepemimpinan; Organisasi

### Abstract

This study aims to analyze leadership innovation in renewal, as well as measure the success of a leader in realizing innovation in renewal in the IPNU Batu City organization. This study uses a qualitative approach with in-depth interviews with the Chairperson of the PC IPNU Batu City, Adi Yusuf S., during the 2020-2022 period. The results of the study show that innovative leadership has encouraged innovation in relevant activities and created perfect and sustainable renewal. Thus, an advanced and developing organization is formed. The success of leadership is measured by the comfort of members in the organization and the continuity of programs after the leadership period ends. Thus, it is important for leaders to be able to increase the motivation of members to continue to play an active role. (font size 10, right-left aligned, paragraphs entered right-left, 1 space).

**Keywords:** Innovation; Leadership; Organization

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan bukan sekadar gelar, status, atau hak, melainkan tentang pengaruh dan kemampuan untuk membawa perubahan. Kepemimpinan bukan soal kepentingan pribadi, kekuasaan, atau kekayaan, tetapi tentang membangun keterlibatan dengan orang lain secara tepat. Pemimpin tidak boleh hanya fokus pada strategi dan eksekusi tanpa memahami bahwa inti dari keduanya adalah manusia. Oleh karena itu, pemimpin memiliki peran penting dalam menentukan dan menetapkan tujuan yang ingin dicapai. Kepemimpinan ditetapkan dalam lingkungan kerja untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dalam sistem yang lebih luas. Kepemimpinan didefinisikan sebagai keterampilan dalam mempengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai visi atau tujuan tertentu. Dalam organisasi formal, pengaruh ini dapat bersifat resmi, diberikan oleh pemimpin yang memiliki jabatan, sehingga harus dipatuhi oleh bawahannya. Seorang pemimpin dinilai dari kemampuannya dalam mempengaruhi orang lain melalui kharisma serta kemampuannya mengendalikan berbagai situasi di sekitarnya. Selain itu, pemimpin harus memiliki kestabilan emosi dalam memimpin dan bersikap adil terhadap anggota yang dipimpinnya (Latifah, 2021). Kemudian, Kepemimpinan yang efektif memerlukan kepercayaan dan regenerasi. Pemimpin yang baik tidak hanya berorientasi pada kekuasaan, tetapi juga harus mampu membina penerusnya agar organisasi tetap berkelanjutan .

Setiap pemimpin akan memilih model kepemimpinan yang sesuai untuk menjalankan organisasinya. Setiap model memiliki kelebihan dan kekurangan. Oleh karena itu, pemimpin tidak hanya perlu memahami teori kepemimpinan, tetapi juga harus peka terhadap situasi dan kondisi yang dihadapi (Siburian, 2020). Kepemimpinan yang efektif memerlukan kepercayaan dan regenerasi. Pemimpin yang baik tidak hanya berorientasi pada kekuasaan, tetapi juga harus mampu membina penerusnya agar organisasi tetap berkelanjutan (Bundang, 2023).

Seorang pemimpin harus memiliki pemahaman yang baik tentang cara mengelola organisasi dan anggotanya. Hal ini mencakup kemampuan dalam komunikasi, pengambilan keputusan, serta penyelesaian masalah. Selain itu, kepemimpinan juga menuntut adanya inovasi dan adaptasi terhadap perubahan zaman, terutama dalam era digital yang terus berkembang.

Tantangan utama dalam kepemimpinan adalah mengelola keberagaman dalam organisasi. Setiap individu memiliki latar belakang, pemikiran, dan kepentingan yang berbeda, sehingga pemimpin harus mampu menyatukan visi dan membangun kerja sama yang harmonis. Prinsip musyawarah dan keterlibatan anggota menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kepemimpinan yang efektif.

Namun, dalam kenyataannya, masih banyak organisasi yang menghadapi berbagai permasalahan dalam praktik kepemimpinan. Tidak semua pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang adaptif dan inspiratif sesuai dengan tuntutan zaman. Beberapa masalah yang sering muncul antara lain adalah rendahnya keterampilan komunikasi, kurangnya kemampuan dalam membina tim, ketidakmampuan mengelola konflik, serta lemahnya proses regenerasi kepemimpinan. Selain itu, pemimpin sering kali terjebak dalam gaya kepemimpinan otoriter tanpa mempertimbangkan pentingnya partisipasi aktif dari anggota. Tantangan lain yang muncul adalah kurangnya inovasi dan ketidakmampuan dalam menghadapi perubahan teknologi yang cepat, sehingga organisasi menjadi stagnan dan kehilangan daya saing. Kurangnya pemahaman terhadap pentingnya keberagaman dan kesetaraan juga kerap menjadi hambatan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif. Semua masalah ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya memerlukan keterampilan teknis, tetapi juga kesadaran emosional, kepekaan sosial, dan visi yang jauh ke depan.

Di era modern, kepemimpinan tidak hanya bergantung pada otoritas, tetapi juga pada kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan inspirasi dan motivasi kepada anggotanya. Pemimpin yang sukses adalah mereka yang dapat menciptakan inovasi, memberikan solusi, serta mendorong partisipasi aktif anggota dalam mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, pemahaman tentang kepemimpinan dan penerapan strategi yang tepat sangat penting dalam membangun organisasi yang berkembang dan berdaya saing.

## KAJIAN TEORI

Kajian tentang kepemimpinan terus mengalami perkembangan berkat kontribusi para teoritis, praktisi, politisi, dan masyarakat secara umum. Hal ini disebabkan oleh peran strategis kepemimpinan dalam struktur organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Berbagai gaya kepemimpinan yang tersedia telah melahirkan paradigma baru dalam kepemimpinan pendidikan, yang menggabungkan konsep kepemimpinan transformasional, *Servant Leadership*, dan *Distributed Leadership* dengan semangat pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, kepemimpinan ini dituntut memiliki visi yang kuat, keunggulan, serta kemampuan mengelola keberagaman budaya dalam organisasi yang heterogen. Lebih jauh, kepemimpinan ini juga diharapkan mampu bertahan, berkembang, dan tetap eksis dalam lingkungan yang penuh dengan persaingan ketat (Hamidi, 2018).

Dalam ketiga teori tersebut sangat mempengaruhi model pembaharuan dalam kepemimpinan yang mana Teori kepemimpinan ini menekankan peran pemimpin dalam menginspirasi dan menggerakkan orang lain menuju visi yang lebih tinggi, dengan menitikberatkan pada pelayanan serta kepedulian terhadap kebutuhan dan perkembangan anggota tim. Selain itu, teori ini mengakui bahwa kepemimpinan bukan hanya tanggung jawab satu individu, tetapi tersebar di antara anggota tim, sehingga mencerminkan model pembaharuan yang kolaboratif dan partisipatif (Solikhin, 2023).

Dalam kajian kepemimpinan, teori transformasional, servant leadership, dan distributed leadership menjadi tiga kerangka utama yang sangat berpengaruh dalam model pembaruan kepemimpinan modern. Kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya peran pemimpin sebagai penginspirasi dan motivator utama yang mampu menggerakkan individu atau kelompok menuju visi dan tujuan yang lebih tinggi. Dalam konteks ini, pemimpin tidak hanya sekadar memberi perintah, tetapi lebih pada membangkitkan semangat dan komitmen anggota untuk berkembang bersama dalam mencapai tujuan bersama (Bass & Riggio, 2006). Hal ini relevan dalam dunia pendidikan, di mana pemimpin harus mampu menumbuhkan budaya inovasi dan kreativitas di kalangan guru, staf, dan siswa, sehingga dapat menghadapi dinamika dan tantangan pendidikan yang terus berubah.

Selain itu, servant leadership menghadirkan paradigma kepemimpinan yang menempatkan pelayanan sebagai inti dari kepemimpinan itu sendiri. Pemimpin yang menerapkan konsep ini berfokus pada kebutuhan anggota dan komunitasnya, menempatkan diri sebagai pelayan yang memberikan dukungan dan perhatian penuh kepada pengikutnya (Greenleaf, 1977). Konsep ini sangat penting dalam organisasi yang berorientasi pada pengembangan masyarakat dan lembaga pendidikan berbasis komunitas, karena pemimpin yang melayani akan memperkuat rasa kebersamaan dan tanggung jawab sosial di antara anggota organisasi. Pelayanan yang tulus dari pemimpin akan meningkatkan kepercayaan dan loyalitas anggota terhadap visi organisasi, serta mendorong partisipasi aktif dalam berbagai program pembangunan.

Sementara itu, distributed leadership menawarkan pemahaman bahwa kepemimpinan bukan monopoli satu orang saja, melainkan proses yang tersebar di antara banyak anggota organisasi. Model kepemimpinan ini menekankan kolaborasi dan pembagian peran sehingga setiap individu memiliki kesempatan untuk memimpin sesuai dengan kapasitas dan situasi yang dihadapi (Gronn, 2002). Dalam organisasi pendidikan, misalnya, guru, staf administrasi, dan siswa dapat saling berbagi peran kepemimpinan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan program. Hal ini membuat organisasi menjadi lebih fleksibel, responsif, dan inovatif karena setiap elemen aktif memberikan kontribusi berdasarkan keahlian dan pengalaman mereka (Spillane, 2006).

Ketiga teori tersebut kemudian membentuk kerangka kepemimpinan strategis yang sangat adaptif dan relevan untuk menghadapi kompleksitas organisasi modern, khususnya lembaga pendidikan. Kepemimpinan strategis menuntut pemimpin untuk memiliki visi yang jelas, kemampuan mengelola sumber daya secara efektif, dan kecakapan dalam mengatasi keberagaman budaya serta perbedaan karakter anggota organisasi (Hamidi, 2018). Di era globalisasi dan digitalisasi seperti saat ini, kepemimpinan strategis juga harus mampu mengintegrasikan teknologi sebagai alat untuk mendukung proses pembelajaran dan pengembangan organisasi secara berkelanjutan.

Dalam konteks pengembangan literasi dan digitalisasi, peran kepemimpinan strategis menjadi sangat krusial. Pemimpin harus mampu membuka akses bagi anggota organisasi, terutama siswa dan guru, untuk mendapatkan informasi dan bahan bacaan yang relevan serta mendukung kemampuan literasi digital mereka (Warschauer, 2003). Literasi digital ini menjadi kebutuhan mendasar agar lembaga pendidikan dapat bersaing dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan informasi yang sangat cepat. Oleh karena itu, pengembangan budaya literasi yang holistik harus menjadi fokus utama dalam kepemimpinan strategis di sekolah dan komunitas.

Salah satu tantangan utama dalam pengembangan literasi saat ini adalah rendahnya minat baca masyarakat dan keterbatasan akses terhadap bahan bacaan yang berkualitas dan menarik. Banyak perpustakaan desa maupun sekolah yang hanya menyediakan buku-buku yang sudah usang dan kurang diminati oleh anak muda. Kondisi ini diperparah dengan kurangnya ruang baca yang nyaman dan ramah bagi para pemuda, sehingga mereka cenderung tidak tertarik untuk menghabiskan waktu di ruang baca tersebut (Krashen, 2004). Hal ini menunjukkan bahwa solusi literasi tidak cukup hanya menyediakan buku, tetapi juga harus memperhatikan kenyamanan dan kebutuhan psikologis pengguna agar mereka merasa betah dan termotivasi untuk membaca.

Oleh karena itu, inovasi dalam kepemimpinan literasi harus melibatkan pendekatan yang lebih kreatif dan inklusif. Misalnya, dengan menyediakan taman baca yang menarik dan multifungsi di desa-desa, yang tidak hanya berfungsi sebagai tempat membaca tetapi juga sebagai ruang komunitas bagi para pemuda untuk berkumpul, berdiskusi, dan berkreasi. Dengan demikian, perpustakaan atau taman baca bisa menjadi pusat kegiatan sosial dan edukasi yang mampu meningkatkan minat baca dan membangun jejaring sosial positif di masyarakat (Heath & Street, 2008).

Kader-kader pemuda yang aktif dalam organisasi seperti IPNU dan IPPNU memegang peranan penting dalam menggerakkan gerakan literasi ini di desa dan sekolah. Dengan jumlah kader yang sudah mencapai ribuan yang tersebar di berbagai wilayah, mereka dapat berfungsi sebagai agen perubahan yang mempromosikan budaya membaca dan literasi digital di lingkungan mereka masing-masing (Perry & Malone, 2013). Pemimpin strategis di tingkat cabang maupun ranting harus mampu mengorganisir dan membekali kader dengan keterampilan kepemimpinan dan literasi agar mereka dapat menjalankan tugas ini dengan efektif dan berkelanjutan. Selain itu, kader pemuda yang memahami teknologi dan literasi digital dapat memanfaatkan platform media sosial dan teknologi komunikasi untuk memperluas jangkauan program literasi. Dengan memanfaatkan media digital, kampanye literasi dapat lebih mudah diakses dan diterima oleh generasi muda yang merupakan pengguna aktif teknologi (Fullan, 2014). Ini juga menjadi salah satu cara menjawab tantangan era digital sekaligus membuka peluang baru dalam pengembangan sumber daya manusia yang melek teknologi dan literasi.

Namun, di balik peluang tersebut terdapat pula sejumlah tantangan yang harus dihadapi oleh kepemimpinan strategis. Salah satunya adalah adanya kesenjangan literasi dan digitalisasi antara kelompok masyarakat yang berbeda, terutama antara daerah perkotaan dan pedesaan. Ketidakmerataan akses informasi dan teknologi dapat menimbulkan ketimpangan dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, pemimpin harus berperan aktif dalam merumuskan strategi inklusif yang menjangkau seluruh lapisan masyarakat tanpa terkecuali (Lankshear & Knobel, 2006).

Kepemimpinan yang adaptif dan kolaboratif juga penting untuk menjawab tantangan sosial dan budaya dalam pengembangan literasi. Pemimpin harus memahami karakteristik dan kebiasaan masyarakat setempat agar program literasi yang dijalankan dapat diterima dengan baik dan memberikan dampak positif yang nyata (Hofstede, 2010). Pendekatan yang peka terhadap konteks lokal ini akan meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan program literasi, sekaligus memperkuat solidaritas sosial di komunitas tersebut.

Dalam hal ini, kepemimpinan strategis harus pula memiliki kemampuan untuk mengelola konflik dan resistensi yang mungkin muncul selama proses perubahan. Konflik bisa terjadi akibat perbedaan pandangan atau kebiasaan yang sudah mengakar di masyarakat. Pemimpin harus mampu menjadi mediator yang dapat menyatukan berbagai pihak dengan komunikasi yang terbuka dan inklusif, sehingga tercipta suasana kerja sama dan saling pengertian (Yukl, 2013).

Pelatihan dan pengembangan kepemimpinan bagi kader pemuda juga sangat diperlukan agar mereka dapat menghadapi tantangan tersebut dengan percaya diri dan kompeten. Organisasi seperti IPNU-IPPNU telah menunjukkan bahwa penguatan kapasitas kepemimpinan berbasis nilai-nilai kebersamaan, integritas, dan inovasi dapat membentuk generasi pemimpin yang siap mengabdikan dan membawa perubahan positif di komunitas mereka (Suharto, 2019). Pemimpin muda yang visioner dan dinamis juga menjadi kunci dalam menggerakkan roda perubahan di lembaga pendidikan dan masyarakat. Mereka dapat menjadi inspirator yang membawa gagasan-gagasan baru sekaligus fasilitator yang menggerakkan partisipasi aktif anggota organisasi dalam berbagai program pengembangan literasi dan digitalisasi (Northouse, 2016). Keberadaan pemimpin muda ini juga menjembatani antara nilai-nilai tradisional dan tuntutan modernisasi yang semakin berkembang pesat.

Oleh karena itu, pengembangan kepemimpinan strategis yang mengintegrasikan konsep transformasional, servant, dan distributed leadership sangat penting sebagai landasan untuk melakukan pembaruan organisasi. Kepemimpinan ini memungkinkan organisasi untuk tetap relevan, adaptif, dan mampu bersaing dalam menghadapi tantangan zaman yang penuh

ketidakpastian dan perubahan cepat (Hamidi, 2018; Solikhin, 2023). Akhirnya, kepemimpinan strategis harus mampu mendorong kolaborasi antara berbagai pihak, baik dari internal organisasi maupun mitra eksternal, untuk menciptakan ekosistem literasi dan digitalisasi yang kuat dan berkelanjutan. Sinergi ini akan memperkuat fondasi sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi di masa depan.

Berdasarkan kerangka teori dan tinjauan literatur, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran kunci kepemimpinan strategis dalam merancang dan menerapkan model pembaruan. Dengan demikian, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan, baik secara teoritis maupun praktis, dalam pengembangan kepemimpinan strategis di organisasi.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan wawancara mendalam. Data diperoleh dari hasil wawancara dengan Adi Yusuf S., yang menjabat sebagai Ketua Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (Ipnu) periode 2020-2022. Wawancara dilangsungkan secara semi-terstruktur, bertujuan untuk menggali pengalaman dan pandangan beliau mengenai peran kepemimpinan dalam inovasi dan pendidikan. Data yang terkumpul dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola serta tema yang relevan dengan tujuan penelitian ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menurut Wahyudi Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, membimbing, dan memengaruhi pola pikir serta cara kerja setiap anggota agar bekerja secara mandiri demi mempercepat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan dapat terjadi di berbagai tempat karena melibatkan proses mempengaruhi orang lain agar bertindak guna mencapai tujuan tertentu. Meskipun terdapat berbagai definisi tentang kepemimpinan, secara umum memiliki makna yang serupa. Seorang pemimpin adalah individu yang menginspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi orang lain. Perbedaan antara pemimpin dan non-pemimpin dapat dikenali melalui pendekatan teori perilaku (Ismunandar and Hasan, 2022).

Hasil wawancara yang telah dilakukan secara mendalam oleh Adi Yusuf S. selaku ketua IPNU Kota Batu periode 2020-2022, menunjukkan bahwa ketika seseorang menjadi pemimpin dalam sebuah wadah atau organisasi, dia harus menguasai ilmunya. Apabila pemimpin tidak menguasai ilmunya, itu akan terasa aneh, seperti halnya seorang pemimpin yang tidak tahu bagaimana cara memimpin organisasi tersebut tanpa bekal ilmu. Ilmu tersebut dapat diperoleh dari berbagai sumber, seperti pengalaman pribadi, di bangku pendidikan, atau pembelajaran mengenai ilmu kepemimpinan. Adi Yusuf S. juga berpendapat bahwa pada dasarnya setiap pemimpin memiliki gaya dan ciri khas masing-masing, karena setiap orang memiliki pemikiran, akal, perasaan, dan pengalaman yang berbeda.

Pada masa kepemimpinan sebelum Adi Yusuf S., fokus mungkin lebih cenderung pada kegiatan internal. Sementara itu, pada masa kepemimpinan Adi Yusuf S., orientasi lebih mengarah ke eksternal. Setelah penguatan di dalam organisasi, perlu ditunjukkan bahwa organisasi ini besar, memiliki inovasi, akselerasi, serta kreasi dalam setiap kegiatan maupun rekrutmen anggota. Salah satu perbedaannya terletak pada inovasi dan pembaruan, serta kegiatan yang lebih bersifat eksternal untuk menunjukkan eksistensi organisasi. Secara garis besar, pembaruan yang telah dilakukan selama periode kepemimpinan tersebut telah terlaksana dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan laporan pertanggungjawaban yang telah dibuat. Hampir 100% program kerja yang telah direncanakan berhasil dan terlaksana dengan baik. Tidak ada kendala berarti di lapangan. Meskipun terdapat sedikit hambatan, hal tersebut tidak mengganggu atau membatalkan program kerja yang telah dilakukan.

Menurut Adi Yusuf S., dalam kepemimpinan, kontribusi dalam memotivasi anggota merupakan hal yang harus dilakukan. Seorang pemimpin harus memiliki rasa dan pemikiran untuk meyakinkan bahwa anggota adalah elemen utama dalam setiap organisasi. Sebuah organisasi terdiri atas banyak orang, sehingga mustahil bagi organisasi untuk tidak memiliki anggota atau orang yang terlibat di dalamnya. Semakin banyak orang yang terlibat, organisasi

akan semakin beragam, besar, dan penuh semangat dalam menjalankan kegiatannya. Motivasi dari pemimpin sangat diperlukan, yang dapat diwujudkan melalui pengenalan terhadap potensi, keinginan, serta perasaan anggota. Seorang pemimpin juga perlu menanamkan motivasi bahwa organisasi adalah “rumah” bagi anggotanya, tempat mereka berkreasi, mengembangkan potensi, dan berkontribusi.

Dalam menjalankan kepemimpinan, salah satu tantangan yang dihadapi adalah mengatur banyak orang, karena setiap individu memiliki pemikiran, keinginan, latar belakang, dan budaya yang berbeda. Perbedaan ini muncul karena mereka berasal dari keluarga yang beragam. Oleh karena itu, tantangan kepemimpinan adalah bagaimana menyatukan keberagaman tersebut dalam satu visi dan komando. Hal ini dapat dilakukan dengan sikap ikhlas, hati yang lapang, serta kesediaan untuk menerima dan memahami perbedaan.

Model pembaruan yang diterapkan bersifat peka terhadap perkembangan zaman. Organisasi yang dipimpin ini merupakan organisasi milenial karena terdiri dari para pemuda yang masih berada dalam usia produktif dan usia pelajar. Pembaharuannya menjadikan organisasi ini lebih kekinian, bukan organisasi yang monoton. NU sendiri dikenal dengan amaliyah seperti tahlilan, sholawatan, istighosah, dan sebagainya. Kegiatan tersebut merupakan kewajiban, tetapi di dalamnya juga diajarkan bahwa selain itu, mereka dapat melakukan berbagai aktivitas lain selama tidak bertentangan dengan syariat Islam. Lalu, proses pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan musyawarah mufakat, yang berarti setiap orang dapat berpendapat dan memiliki kebebasan berbicara. Namun, dalam menetapkan keputusan, perlu mempertimbangkan kekuatan yang dimiliki serta tantangan ke depan. Keputusan harus disesuaikan dengan kondisi anggota. Keputusan berdasarkan musyawarah mufakat harus mempertimbangkan kebutuhan dan kondisi yang ada. Sehingga, memberikan dampak yang baik yang dapat dirasakan hasil kinerja mereka ketika melakukannya dengan maksimal.

Adi Yusuf S., selaku pemimpin, tentu memiliki cara dalam melibatkan anggota pada pengambilan keputusan. Keputusan tersebut bukan hanya berdasarkan keinginan pemimpin, tetapi juga melibatkan semua anggota. Setiap orang berhak menyampaikan pendapat dan argumennya, lalu keputusan diambil melalui musyawarah berdasarkan kebutuhan dan kemampuan yang ada. Selain itu, evaluasi dilakukan berdasarkan kondisi di lapangan karena perencanaan awal terkadang berbeda dengan kondisi sebenarnya. Evaluasi ini bertujuan memberikan saran dan masukan untuk perbaikan kegiatan selanjutnya, bukan untuk saling menyalahkan.

Keterlibatan peran dan ide sangat dibutuhkan dalam proses pembaruan ke depan. Apabila ada yang belum berani berbicara, tidak masalah. Mereka dapat diajak secara terpisah, baik dalam forum khusus maupun secara langsung (face to face), untuk memperoleh poin-poin keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan.

Inovasi dan pembaruan yang dilakukan pada masa Adi Yusuf S. meliputi penguatan literasi dan digitalisasi. Salah satu program utama adalah 1 orang 1 buku serta 1 desa 1 taman baca masyarakat. Program ini merupakan inisiatif baru yang belum ada pada kepemimpinan sebelumnya, baik di organisasi kepemudaan maupun bidang pendidikan di Kota Batu. Program ini telah membuahkan hasil dengan menerbitkan puluhan buku yang menjadi kebanggaan kita semua. Bahkan, program ini sering dijadikan rujukan oleh IPNU atau IPPNU di kota lain. Misalnya, Kabupaten Pasuruan pernah mencontoh model program ini agar para kadernya juga dapat menghasilkan karya tulis. IPNU atau IPPNU Bangil, Pasuruan, juga pernah mengundang organisasi ini untuk berbagi pengalaman terkait program tersebut. Selain itu, penguatan digitalisasi juga dilakukan dengan meluncurkan website dan membentuk satuan tugas redaksi digital. Satgas ini memberikan edukasi kepada pemuda desa mengenai pentingnya literasi digital dan membentuk tim digital di setiap tingkatan. Hasilnya, mereka kini telah memiliki akun media sosial seperti Instagram dan Facebook, serta dapat membuat laporan kegiatan secara digital.

Program '1 Orang 1 Buku' telah terealisasi hingga penerbitan yang menghasilkan puluhan buku solo maupun antologi dengan judul buku yang berbeda dalam jangka waktu satu tahun program kerja, diantaranya yaitu Coming Soon 1, Kun Fayakun, Berjuta Jalan Cinta, Titik Temu, dan sebagainya. Buku-buku ini merupakan novel fiksi yang sekaligus menceritakan pengalaman

mereka. Semua anggota yang terlibat dalam organisasi tersebut turut berkontribusi dalam pembuatan buku ini. Adi Yusuf S. juga menyampaikan bahwa tolok ukur keberhasilan kepemimpinan pada periodenya dapat dilihat dari kenyamanan para anggota dalam organisasi. Dampaknya terlihat setelah pergantian kepengurusan, yaitu apakah mereka masih ingin berkontribusi atau tidak. Ternyata, mereka masih mau, dan program tersebut masih berjalan hingga sekarang.

Adapun harapan ke depan dalam pembaruan ini adalah bahwa adanya inovasi yang terus dilakukan berkaitan dengan pendidikan, seperti penguatan literasi, keterampilan, public speaking, olahraga, seni, dan budaya. Selain itu, kita perlu menanamkan budaya bahwa tidak ada alasan untuk keterlambatan, ketidakhadiran, atau bolos sekolah hanya karena organisasi. Justru, organisasi merupakan wadah untuk belajar bersama, berbagi ide, inspirasi, serta pengalaman guna menunjang pendidikan. Diharapkan, organisasi ini dapat terus mengedepankan visi dan misi pendidikan.

Hal ini juga berkaitan dengan peran kepemimpinan di masa depan. Menurut Adi Yusuf S., peran kepemimpinan ke depan sangat menentukan arah lembaga pendidikan karena saat ini perkembangan waktu sangat cepat. Inovasi terjadi setiap saat. Seorang pemimpin memiliki peran besar. Jika pemimpin tidak memiliki kecepatan atau kepekaan dalam menerima informasi serta memahami kondisi saat ini, maka lembaga pendidikan tidak akan maju. Pemimpin harus mengikuti perkembangan zaman, tidak boleh kolot, egois, atau monoton. Itulah peran penting seorang pemimpin.

Fokus program literasi dan digitalisasi yang digagas Adi Yusuf S. sejak awal memang diarahkan pada lembaga pendidikan, khususnya di tingkat menengah pertama dan atas, seperti SMP/MTs hingga SMA/SMK sederajat. Menurutnya, masa remaja merupakan fase emas pembentukan karakter dan pola pikir kritis, sehingga sangat penting diberikan akses serta ruang untuk tumbuh dan berkembang melalui literasi. Oleh karena itu, program-program yang dijalankan oleh IPNU Kota Batu tidak sekadar formalitas kegiatan organisasi, melainkan benar-benar dirancang untuk membentuk budaya belajar yang progresif di lingkungan pendidikan. Langkah konkret yang dilakukan, misalnya, adalah pelatihan menulis kreatif dan jurnalistik yang diadakan langsung di sekolah-sekolah dengan menggandeng guru pendamping serta kepala sekolah. Dalam pelatihan tersebut, peserta tidak hanya belajar teori, tetapi juga praktik langsung menulis dan menyunting naskah hingga akhirnya layak diterbitkan. Hal ini terbukti dari keberhasilan beberapa sekolah mitra yang berhasil menerbitkan buku antologi siswa sebagai bentuk dokumentasi karya mereka. Buku-buku tersebut kemudian dipajang di perpustakaan sekolah dan menjadi motivasi bagi siswa lainnya.

Selain pelatihan literasi, program digitalisasi juga menjadi andalan IPNU Kota Batu di bawah kepemimpinan Adi Yusuf S. Kegiatan ini mencakup pelatihan desain grafis dasar, editing video dengan ponsel, hingga manajemen media sosial sekolah dan organisasi. Para siswa dilatih untuk membuat konten edukatif dan inspiratif yang kemudian dipublikasikan di akun resmi sekolah atau OSIS. Kegiatan ini memberikan dampak nyata karena mengajarkan keterampilan praktis yang bisa digunakan siswa di dunia kerja maupun dalam kehidupan sehari-hari di era digital. Untuk mendukung keberlangsungan program, Adi Yusuf S. juga membangun jejaring kemitraan dengan beberapa instansi dan komunitas. Ia aktif menghubungi Dinas Pendidikan, lembaga penerbitan, dan komunitas literasi untuk turut serta dalam pelatihan maupun pendampingan siswa. Dalam beberapa kesempatan, IPNU Kota Batu juga membuka kelas kolaboratif daring untuk menjangkau sekolah-sekolah yang belum bisa didatangi secara langsung. Hal ini membuktikan bahwa semangat literasi bisa melampaui batas geografis ketika dikelola dengan niat baik dan strategi yang tepat. Tidak hanya mengandalkan pelatihan, program ini juga mengintegrasikan konsep mentoring, di mana setiap peserta didampingi oleh mentor dari kalangan mahasiswa, alumni IPNU, atau praktisi. Melalui pendekatan ini, siswa merasa lebih dekat dan nyaman untuk bertanya maupun berdiskusi. Mentoring ini dilakukan secara berkala, baik secara langsung maupun daring, dan menjadi salah satu faktor keberhasilan dari keberlanjutan program. Hasilnya, muncul semangat kolaboratif antara pelajar, pendidik, dan mentor dalam membangun ekosistem belajar yang sehat. Adi Yusuf S. memahami bahwa tantangan pelajar saat

ini bukan hanya minim minat baca, tetapi juga kurangnya akses terhadap sumber bacaan yang relevan. Oleh karena itu, ia juga mendorong pengadaan pojok literasi di setiap sekolah yang dikunjungi. Pojok ini diisi dengan buku-buku karya siswa, buku motivasi, dan modul pembelajaran yang menarik. Bahkan dalam beberapa kasus, ia menyumbangkan buku secara pribadi atau melalui kerja sama dengan penerbit lokal agar pojok literasi ini tidak sekadar menjadi pajangan, tetapi benar-benar digunakan.

Dalam prosesnya, IPNU Kota Batu juga secara aktif melakukan evaluasi terhadap efektivitas program. Setiap akhir semester, mereka mengadakan forum refleksi bersama peserta dan guru pendamping untuk melihat sejauh mana dampak kegiatan terhadap perkembangan siswa. Evaluasi ini dijadikan acuan untuk penyusunan program berikutnya agar lebih tepat sasaran. Inovasi terus dilakukan, termasuk dengan rencana ke depan membuat aplikasi berbasis mobile untuk pelatihan literasi dan digitalisasi secara mandiri. Dengan kepemimpinan yang adaptif dan berbasis kebutuhan, Adi Yusuf S. telah menjadikan IPNU Kota Batu sebagai wadah belajar yang tidak hanya bermanfaat bagi anggotanya, tetapi juga bagi lingkungan pendidikan di sekitarnya. Ia menunjukkan bahwa organisasi pelajar bisa berperan strategis dalam pembangunan pendidikan lokal jika dipimpin dengan visi yang jelas dan tindakan yang nyata. Sosoknya menjadi inspirasi bagi banyak pemuda lainnya di Kota Batu bahwa perubahan bisa dimulai dari langkah kecil yang konsisten dan menyentuh kebutuhan paling mendasar: pendidikan.

Salah satu keunikan dari gerakan literasi yang dipelopori oleh IPNU-IPPNU Kota Batu adalah pendekatannya yang sangat kontekstual dan berbasis keluarga. Alih-alih mengandalkan metode top-down atau kegiatan formal di ruang-ruang kelas, program ini justru dimulai dari ruang paling personal: rumah. Setiap kader didorong untuk memulai literasi dari tempat tinggalnya, menjadikan rumah sebagai laboratorium ide, kreativitas, dan tempat produksi konten edukatif. Inilah yang membuat gerakan ini terasa dekat, alami, dan tidak terputus oleh batasan administratif. Program ini juga tidak bergantung pada penyediaan modul atau pelatihan formal yang kaku. Sebaliknya, ia tumbuh dari kesadaran kolektif kader untuk berkontribusi sesuai kapasitas dan kreativitas masing-masing. Hal ini memberikan ruang yang luas bagi para pelajar untuk berkembang secara organik. Mereka menulis, membaca, membuat video, membagikan refleksi kehidupan, bahkan menghidupkan diskusi di tengah keluarga. Semua aktivitas itu membentuk budaya belajar yang berakar pada realitas sehari-hari.

Keunikan lain yang menonjol adalah keberanian program ini untuk menjadikan desa sebagai pusat gerakan literasi digital. Dalam banyak kebijakan atau program pendidikan, desa kerap dianggap sebagai penerima manfaat pasif. Namun di tangan Adi Yusuf S. dan kader IPNU-IPPNU, desa justru diangkat sebagai pusat gerakan, sumber narasi, dan ladang praktik pengetahuan. Kader-kader di desa diberi ruang untuk mengembangkan gerakan literasi yang sesuai dengan budaya dan potensi lokalnya—baik dengan menulis cerita rakyat, membuat konten sejarah desa, maupun membangun komunitas belajar kecil. Kuatnya jaringan IPNU-IPPNU di hampir seluruh desa di Kota Batu menjadi penopang utama keberhasilan program ini. Dengan adanya kader di tingkat ranting (desa), penyebaran gagasan menjadi jauh lebih cepat dan efektif. Kader menjadi agen perubahan yang tidak hanya menjalankan program, tapi juga menjadi teladan di lingkungannya. Mereka menunjukkan bahwa literasi bukan sekadar kegiatan membaca buku, tetapi proses memahami kehidupan, mengkritisi informasi, serta berani menyuarakan ide secara positif.

Program ini juga berhasil mengintegrasikan literasi dengan nilai-nilai kultural dan religius yang hidup di masyarakat. Kegiatan literasi tidak dilepaskan dari nilai-nilai lokal, semangat gotong royong, serta tradisi keislaman yang moderat. Hal ini menjadikan gerakan literasi terasa lebih membumi, tidak terkesan elitis, dan diterima dengan baik oleh masyarakat dari berbagai lapisan usia. Bahkan tidak sedikit tokoh masyarakat yang turut mendukung, karena melihat anak-anak muda membawa semangat belajar yang berbeda, menyenangkan, dan bermanfaat bagi lingkungannya.

Kepemimpinan Adi Yusuf S. dalam mendorong gerakan ini mencerminkan paradigma baru dalam memaknai organisasi pelajar. IPNU-IPPNU bukan lagi sekadar organisasi pelengkap

kegiatan sekolah, melainkan menjadi ruang kaderisasi pemuda yang berpikir progresif, solutif, dan visioner. Program ini menjadi bukti bahwa ketika organisasi pelajar diberi ruang untuk berekspresi dan didukung dengan kepemimpinan yang responsif, maka mereka mampu melahirkan inovasi yang berdampak nyata. Ke depan, gerakan literasi dari rumah dan desa ini sangat potensial untuk direplikasi di wilayah lain, terutama di daerah yang memiliki kekuatan komunitas yang solid. Keberhasilannya tidak hanya terletak pada hasil yang diukur secara angka, tetapi pada perubahan cara berpikir, budaya belajar, dan semangat kolaborasi yang tumbuh di kalangan pelajar dan keluarga mereka. Ini adalah gerakan yang tidak hanya mencetak buku, tapi juga membentuk karakter. Tidak hanya mencerdaskan individu, tetapi juga menghidupkan semangat belajar bersama di masyarakat.

Salah satu tantangan terbesar dalam gerakan literasi di Kota Batu bukan terletak pada akses internet atau ketersediaan teknologi digital, melainkan pada rendahnya minat baca pelajar dan kondisi perpustakaan yang tidak mendukung. Banyak perpustakaan desa ataupun perpustakaan sekolah yang masih dipenuhi buku-buku lama yang tidak relevan dengan kebutuhan dan selera bacaan generasi saat ini. Rak-rak buku diisi dengan koleksi usang yang tidak diperbarui, bahkan sebagian besar pelajar tidak tertarik lagi untuk masuk ke ruangan perpustakaan karena dianggap membosankan. Kondisi ini semakin diperparah dengan tidak adanya ruang baca yang inklusif, kreatif, dan nyaman di banyak desa. Akses terhadap taman baca yang menarik hampir tidak ada. Ruang literasi di desa biasanya hanya berupa pojok ruangan kosong dengan meja kayu dan kursi plastik seadanya. Tidak ada sentuhan estetik yang bisa menarik minat anak-anak atau remaja untuk betah berlama-lama membaca. Padahal, di tengah gempuran media sosial dan hiburan digital, anak muda butuh ruang baca yang adaptif dan menyenangkan. Kondisi ini memunculkan kegelisahan di kalangan kader IPNU-IPPNU Kota Batu. Mereka menyadari bahwa jika ingin membangkitkan semangat literasi di kalangan pelajar dan pemuda desa, maka pendekatannya tidak bisa seperti dulu. Maka lahirlah gagasan untuk membangun gerakan literasi yang tidak kaku, tidak hanya terpaku pada rak-rak buku, tetapi berbasis gerakan komunitas yang hidup dari rumah dan desa. Gerakan ini menjadi kunci solusi untuk menumbuhkan kembali minat baca dan keterampilan digital secara alami dan menyenangkan.

Uniknya, gerakan literasi ini tidak dimulai dari bangunan perpustakaan formal, melainkan dari dalam rumah kader itu sendiri. Masing-masing kader IPNU-IPPNU didorong untuk menjadi pusat literasi kecil di rumahnya. Mereka mengundang teman-teman di sekitar untuk berdiskusi, membaca buku, membuat tulisan, bahkan belajar desain dan digitalisasi konten sederhana. Aktivitas ini kemudian berkembang menjadi kebiasaan literasi di tingkat keluarga dan tetangga, membentuk pola pembiasaan membaca dan berpikir kritis dari rumah. Karena IPNU-IPPNU bergerak aktif di hampir seluruh desa di Kota Batu, maka gerakan ini cepat menyebar. Dari satu rumah ke rumah lain, dari satu dusun ke dusun lain. Anak-anak muda mulai terbiasa dengan kegiatan membaca, menulis, dan mendiskusikan topik menarik, tidak hanya di sekolah tetapi juga di lingkungan mereka sendiri. Beberapa kader bahkan mulai membuka ruang baca mini di teras rumahnya, dilengkapi dengan karpet, bean bag, dan koleksi buku pribadi yang mereka beli atau dapatkan dari donatur.

Daya tarik program ini adalah kesederhanaannya yang penuh makna. Tidak butuh gedung megah atau anggaran besar, cukup niat, konsistensi, dan keberanian kader untuk memulai dari yang kecil. Rumah-rumah kader berubah menjadi laboratorium literasi. Halaman rumah menjadi tempat diskusi dan taman baca kecil. Bahkan, beberapa desa kini mulai mempertimbangkan untuk menyediakan ruang terbuka hijau yang bisa difungsikan sebagai taman baca interaktif karena melihat semangat para kader ini. Adi Yusuf S., Ketua IPNU Kota Batu, menegaskan bahwa literasi tidak harus selalu dimulai dari institusi besar. "Literasi itu soal kebiasaan, bukan fasilitas. Kita bisa mulai dari rumah, dari ruang tamu, dari halaman rumah yang biasa kita pakai untuk nongkrong. Kalau ruang itu dibuat menyenangkan, maka akan tumbuh minat membaca dan belajar yang alami," ungkapnya dalam wawancara.

Selain literasi, digitalisasi juga menjadi fokus penting. Para kader tidak hanya diajarkan untuk membaca buku, tetapi juga memanfaatkan teknologi secara kreatif. Mereka belajar

membuat konten grafis, merancang pamflet digital, hingga membuat e-book dari hasil tulisan mereka sendiri. Ini membuat para kader tidak hanya literat secara teks, tapi juga digital. Mereka siap menghadapi tantangan zaman dengan keterampilan yang relevan. Program 1 Orang 1 Buku yang dijalankan oleh IPNU-IPPNU pun semakin berkembang karena kader memiliki ruang praktik yang mendukung di lingkungannya. Buku-buku yang terbit dari program ini bukan hanya menjadi karya individual, tetapi juga media pembelajaran bagi adik-adik kelas mereka. Buku menjadi bukti konkret bahwa pelajar desa pun bisa menghasilkan karya, menuliskannya, dan bahkan menerbitkannya.

Tantangan yang masih dihadapi adalah kurangnya dukungan dari struktur pemerintah desa atau pihak sekolah yang kadang belum memahami potensi besar gerakan ini. Beberapa masih menganggap kegiatan organisasi sebagai gangguan, padahal justru bisa menjadi mitra strategis dalam membangun pendidikan karakter dan budaya literasi. Maka, IPNU-IPPNU terus membangun komunikasi dengan berbagai pihak untuk memperluas jangkauan dampak program mereka. Peluangnya justru sangat besar. Semangat kader di desa yang konsisten, relasi sosial yang kuat antar pemuda, dan keinginan untuk belajar yang tinggi membuat gerakan ini berpotensi menjadi model gerakan literasi berbasis komunitas yang bisa direplikasi di daerah lain. Jika terus dirawat, gerakan ini akan menjadi kekuatan kolektif baru dalam membangkitkan budaya literasi yang sempat redup di kalangan generasi muda.

Dengan pendekatan berbasis rumah, desa, dan teknologi, IPNU-IPPNU Kota Batu telah menghadirkan satu warna baru dalam gerakan literasi nasional. Mereka tidak hanya bergerak di atas panggung seremonial, tetapi langsung hadir di jantung masyarakat: rumah-rumah pemuda. Gerakan ini membuktikan bahwa literasi tidak harus mewah, tapi harus menyala—di manapun tempatnya, bersama siapapun, dan untuk siapapun.

## KESIMPULAN

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi, membimbing, dan menggerakkan anggota untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin harus memiliki ilmu kepemimpinan, baik dari pengalaman, pendidikan, maupun pembelajaran lainnya. Setiap pemimpin memiliki gaya dan ciri khas yang unik, tergantung pada latar belakang dan pengalaman mereka.

Dalam kepemimpinan Adi Yusuf S. di IPNU Kota Batu, inovasi dan pembaruan menjadi fokus utama, terutama dalam aspek literasi dan digitalisasi. Program unggulan seperti "1 Orang 1 Buku" dan "1 Desa 1 Taman Baca Masyarakat" menunjukkan hasil nyata, bahkan menjadi rujukan bagi organisasi lain. Digitalisasi juga diperkuat dengan pembentukan satuan tugas redaksi digital untuk meningkatkan literasi digital di kalangan pemuda desa.

Keberhasilan kepemimpinan diukur dari kenyamanan anggota dalam organisasi serta kesinambungan program setelah masa kepemimpinan berakhir. Dalam menghadapi tantangan kepemimpinan, diperlukan sikap ikhlas, pemahaman terhadap perbedaan, dan pengambilan keputusan yang melibatkan anggota melalui musyawarah. Ke depan, kepemimpinan harus adaptif terhadap perubahan zaman, terutama dalam dunia pendidikan. Seorang pemimpin harus inovatif, tidak kolot, dan mampu mengikuti perkembangan agar organisasi atau lembaga yang dipimpinnya tetap maju dan relevan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bundang, S.R.R.H., 2023. Analisis Perubahan Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Education Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (Edium)* 1, 38–46. <https://doi.org/10.35905/edium.v1i1.6320>
- Hamidi, H., 2018. Urgensi Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Idarah: Jurnal Pendidikan dan Kependidikan* 2, 94–106. <https://doi.org/10.47766/idarah.v2i1.123>

- Ismunandar, A., Hasan, H., 2022. Kepemimpinan Transformasional dan Implementasinya dalam Lembaga Pendidikan. *Jurnal Al-Qiyam* 3, 214–222. <https://doi.org/10.33648/alqiyam.v3i2.285>
- Latifah, Z., 2021. PENTINGNYA KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*. <https://doi.org/10.31602/piuk.v0i0.4722>
- Siburian, H.H., 2020. Pentingnya Model Kepemimpinan dalam Pendidikan Kristen Masa Kini. <https://doi.org/10.31219/osf.io/ujk3r>
- Solikhin, T.F., 2023. IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN PROGRESIF DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN: TEORI DAN PRAKTIK. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran* 6, 1758–1764. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v6i4.21317>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Fullan, M. (2014). *The Principal: Three Keys to Maximizing Impact*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. Paulist Press.
- Hamidi, F. (2018). Kepemimpinan strategis dan pengembangan organisasi pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 23(2), 115-130.
- Heath, S. B., & Street, B. V. (2008). *On ethnography: Approaches to language and literacy research*. Teachers College Press.