

Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengembangan Organisasi IPNU-IPPNU Di Desa Plumbungan Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo

Safira Khoirotunnisa

Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Email: khoirotunnisasafira@gmail.com

Wahyu Eko Pujianto

Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Email: wahyueko.mnj@unusida.ac.id

Korespondensi penulis: khoirotunnisasafira@gmail.com

Abstract: *This research analyzes the role of transformational leadership in the development of the IPNU-IPPNU organization in Plumbungan Village. Through interviews with organizational leaders, it was revealed that transformational leadership is realized through mutual learning incentives and the placement of members according to their talents. With 40 members divided into 16 men and 24 women, the organization focuses on developing individual potential. Transformational leadership not only motivates members to play an active role in organizational development at the village level, but also involves them in various programs such as cheerful camping, regular jam'iyah, and compensation for orphans. The history of the development of IPNU-IPPNU in Plumbungan Village records the concrete contribution of transformational policies in these activities, creating a positive impact on organizational spirit. Even though faced with challenges and obstacles, transformational leadership helps overcome these problems through joint deliberation. Future hopes for the development of this organization include the goal of producing young cadres with ahlussunah waljamaah character, and transformational leadership is expected to remain the main pillar in realizing development plans, continuing to encourage a spirit of collaboration and commitment to the organization's vision.*

Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Development, IPNU-IPPNU Plumbungan.*

Abstrak: Penelitian ini menganalisis peran kepemimpinan transformasional dalam pengembangan organisasi IPNU-IPPNU di Desa Plumbungan. Melalui wawancara dengan pemimpin organisasi, terungkap bahwa kepemimpinan transformasional diwujudkan melalui insentif pembelajaran bersama dan penempatan anggota sesuai dengan bakat mereka. Dengan 40 anggota yang terbagi menjadi 16 laki-laki dan 24 perempuan, organisasi menitikberatkan pada pengembangan potensi individu. Kepemimpinan transformasional tidak hanya memotivasi anggota untuk berperan aktif dalam pengembangan organisasi di tingkat desa, tetapi juga melibatkan mereka dalam beragam program seperti camping ceria, jam'iyah rutin, dan santunan anak yatim. Sejarah pengembangan IPNU-IPPNU di Desa Plumbungan mencatat kontribusi konkret kebijakan transformasional dalam kegiatan-kegiatan tersebut, menciptakan dampak positif terhadap semangat berorganisasi. Meskipun dihadapkan pada tantangan dan hambatan, kepemimpinan transformasional membantu mengatasi masalah tersebut melalui musyawarah bersama. Harapan ke depan untuk pengembangan organisasi ini mencakup cita-cita mencetak kader-kader muda berkarakter ahlussunah waljamaah, dan kepemimpinan transformasional diharapkan tetap menjadi pilar utama dalam mewujudkan rencana pengembangan, terus mendorong semangat kolaborasi dan komitmen terhadap visi organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Organisasi, IPNU-IPPNU Plumbungan.

PENDAHULUAN

Pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk melakukan analisis mendalam terhadap peran kepemimpinan transformasional dalam konteks pengembangan organisasi IPNU-IPPNU di Desa Plumbungan, Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo. Desa Plumbungan menjadi fokus pengabdian karena merupakan lokasi berdirinya IPNU-IPPNU sejak tanggal 08 Juni

2014, dengan sejarah perintisan oleh Mas Aan, kemudian diketuai oleh Mas Robby, dan saat ini dipimpin oleh Mas Fikri (IPNU) dan Mbak Diyah (IPPNU) dalam masa periode satu tahun terakhir.

Analisis situasi di Desa Plumbungan menunjukkan keberlangsungan organisasi ini dengan melibatkan 40 anggota, terdiri dari 16 laki-laki dan 24 perempuan. Fokus utama pengabdian ini adalah untuk memahami dan menggali lebih dalam mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam memotivasi anggota IPNU-IPPNU untuk berperan aktif dalam pengembangan organisasi di tingkat desa. Pemilihan subyek pengabdian ini didasarkan pada potensi positif yang telah terlihat dalam sejarah pengembangan organisasi dan upaya untuk memberikan kontribusi yang lebih maksimal dalam pembangunan komunitas setempat.

Pentingnya analisis ini terkait dengan isu-isu aktual dalam kepemimpinan dan pengembangan organisasi di tingkat desa serta dampaknya terhadap perubahan sosial yang diharapkan menurut (Damayanti et al., n.d.). Data kualitatif dan kuantitatif yang akan dihimpun melalui wawancara dan observasi langsung di lapangan akan menjadi landasan untuk mendukung pemahaman terhadap dinamika organisasi dan peran kepemimpinan transformasional dalam mencapai tujuan pembangunan Masyarakat menurut (Subianto, 2020).

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan Transformasional: Konsep dan Aspek Utama

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu pendekatan kepemimpinan yang memfokuskan perhatiannya pada kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan anggota organisasi menuju pencapaian tujuan Bersama menurut (Wibawa, 2012). Elemen kunci dari kepemimpinan transformasional mencakup visi yang kuat tentang arah yang ingin dicapai oleh organisasi, kemampuan untuk menggunakan motivasi intrinsik guna mendorong anggota berkontribusi tidak hanya untuk kepentingan diri sendiri tetapi juga untuk keberhasilan bersama. Inspirasi menjadi daya pendorong dalam kepemimpinan ini, di mana pemimpin mampu menciptakan antusiasme dan semangat di antara anggota. Selain itu, pembangunan hubungan yang kuat dan saling percaya juga merupakan aspek penting dalam membangun kepemimpinan transformasional yang efektif.

Pemimpin transformasional dianggap sebagai agen perubahan yang memiliki kemampuan untuk membentuk visi yang jelas bagi organisasi, memotivasi anggota melalui sumber inspirasi intrinsik, dan membangun hubungan interpersonal yang kuat. Dengan memfokuskan perhatian pada pengembangan potensi individu, kepemimpinan transformasional tidak hanya berorientasi pada pencapaian hasil konkret tetapi juga pada

pertumbuhan dan transformasi nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya memengaruhi kinerja organisasi, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang dinamis, inovatif, dan berorientasi pada pertumbuhan, menjadikan pemimpin sebagai pendorong utama perubahan positif dalam suatu lingkungan organisasional.

2. Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Konteks Organisasi IPNU-IPPNU di Plumbungan

Implementasi kepemimpinan transformasional di IPNU-IPPNU Plumbungan mencerminkan upaya konkret dalam menerapkan prinsip-prinsip dan praktik-praktik kepemimpinan transformasional dalam aktivitas sehari-hari organisasi. Penerapan ini dimulai dengan pengenalan visi bersama, di mana pemimpin berperan sebagai perancang arah yang jelas untuk mencapai tujuan bersama. Visi ini menjadi panduan bagi anggota organisasi, memberikan tujuan yang inspiratif dan meningkatkan rasa memiliki terhadap misi bersama. Selain itu, praktik kepemimpinan transformasional diwujudkan melalui motivasi intrinsik, di mana pemimpin tidak hanya mendorong anggota untuk mencapai hasil konkret tetapi juga menggugah motivasi internal individu untuk berkembang dan memberikan kontribusi positif menurut (Ardianto, 2020).

Selanjutnya, implementasi kepemimpinan transformasional di IPNU-IPPNU Plumbungan juga terfokus pada inspirasi dan pembangunan hubungan yang erat antara pemimpin dan anggota. Pemimpin di sini berperan sebagai sumber inspirasi, menciptakan atmosfer positif, dan mengajak anggota untuk melibatkan diri secara aktif dalam pencapaian tujuan bersama. Pembangunan hubungan yang erat menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif, saling percaya, dan memotivasi pertumbuhan individu. Dengan demikian, implementasi kepemimpinan transformasional di IPNU-IPPNU Plumbungan tidak hanya menciptakan kinerja organisasi yang efektif tetapi juga memperkuat nilai-nilai kepemimpinan yang berkelanjutan dalam konteks organisasional keagamaan.

3. Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Partisipasi Anggota

Dampak positif kepemimpinan transformasional pada partisipasi anggota IPNU-IPPNU Plumbungan mencakup peningkatan motivasi, antusiasme, keterampilan kepemimpinan, dan rasa memiliki. Pemimpin transformasional, dengan cara mereka menginspirasi dan memberikan visi yang jelas, mampu merangsang motivasi intrinsik anggota, sehingga memperkuat komitmen mereka terhadap tujuan Bersama menurut (Kasanah, 2019). Selain itu, atmosfer yang diciptakan oleh kepemimpinan transformasional juga meningkatkan antusiasme dalam berkontribusi pada aktivitas organisasi. Anggota tidak hanya melihat diri

mereka sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai bagian integral dari sebuah perjalanan yang memiliki makna.

Pemimpin transformasional menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan pribadi dan kolaborasi, memungkinkan anggota untuk mengambil inisiatif dan berperan aktif dalam berbagai peran organisasional. Dengan meningkatnya keterampilan kepemimpinan, anggota menjadi lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan dan mengambil tanggung jawab. Rasa memiliki yang ditanamkan oleh pemimpin transformasional membuat anggota merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dan memiliki dampak nyata. Secara keseluruhan, dampak positif ini bukan hanya menciptakan atmosfer positif di dalam organisasi, tetapi juga membentuk individu-individu yang berkomitmen dan berkembang secara holistik.

4. Tantangan dan Hambatan dalam Implementasi Kepemimpinan Transformasional

Tantangan dalam implementasi kepemimpinan transformasional di IPNU-IPPNU Plumbungan melibatkan beberapa aspek, termasuk perubahan budaya organisasi, resistensi terhadap perubahan, dan integrasi dengan struktur organisasi yang sudah ada. Kepemimpinan transformasional sering kali memerlukan pergeseran paradigma dan nilai-nilai dalam budaya organisasi yang mungkin telah tertanam dalam jangka waktu yang lama menurut (Khoirunnisak, 2023). Resistensi terhadap perubahan juga dapat muncul karena anggota organisasi mungkin merasa tidak nyaman dengan ketidakpastian yang melekat pada perubahan tersebut. Selain itu, integrasi dengan struktur organisasi yang sudah ada dapat menjadi kompleks, mengingat kepemimpinan transformasional cenderung berfokus pada perubahan mendalam.

Strategi untuk mengatasi tantangan ini di IPNU-IPPNU Plumbungan melibatkan komunikasi efektif, pendekatan inklusif, dan penggunaan pendekatan bertahap. Komunikasi yang jelas dan terbuka tentang alasan dan manfaat perubahan dapat membantu meredakan ketidakpastian dan merangsang dukungan anggota. Pendekatan inklusif melibatkan partisipasi aktif anggota dalam proses perubahan, memastikan bahwa suara semua pihak didengar dan dihargai. Penggunaan pendekatan bertahap memungkinkan adaptasi yang lebih lancar terhadap perubahan, mengurangi ketidaknyamanan yang mungkin timbul. Dengan mengimplementasikan strategi ini, organisasi dapat mengatasi tantangan implementasi kepemimpinan transformasional dan membangun fondasi yang kuat untuk perubahan positif dalam jangka panjang.

METODE

Proses perencanaan aksi bersama komunitas dilakukan melalui tahapan-tahapan pengorganisasian yang melibatkan secara aktif subyek pengabdian, yaitu anggota IPNU-IPPNU Desa Plumbungan. Tahap awal melibatkan pertemuan bersama untuk memahami aspirasi, potensi, dan tantangan yang dihadapi oleh komunitas. Dalam proses ini, dilakukan dialog terbuka untuk mengidentifikasi kebutuhan dan harapan anggota terkait peran kepemimpinan transformasional dalam pengembangan organisasi.

Selanjutnya, dilakukan pengorganisasian komunitas dengan menyusun rencana aksi yang melibatkan seluruh anggota IPNU-IPPNU. Lokasi pengabdian ini terfokus di Desa Plumbungan, Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo, tempat berdirinya organisasi. Setiap langkah yang diambil melibatkan partisipasi aktif anggota, termasuk penyusunan rencana program kerja, penentuan bidang-bidang potensi anggota, serta penentuan strategi untuk memotivasi keterlibatan dan partisipasi dalam kegiatan organisasi. Keterlibatan subyek dalam proses perencanaan aksi ini diarahkan untuk menciptakan rasa memiliki bersama serta memastikan implementasi program-program yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan komunitas.

HASIL

1. Konsep Kepemimpinan Transformasional

Konsep kepemimpinan transformasional merupakan suatu pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan anggota organisasi menuju pencapaian tujuan Bersama oleh (Handoko, 1999). Kepemimpinan ini tidak hanya terfokus pada pencapaian hasil konkret, tetapi juga pada pengembangan potensi individu dan transformasi nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi menurut (Wiyono, 2019). Dalam konteks ini, seorang pemimpin transformasional dianggap sebagai agen perubahan yang mampu membentuk visi yang jelas, memotivasi melalui inspirasi, dan membangun hubungan interpersonal yang kuat.

Elemen kunci dari kepemimpinan transformasional mencakup visi, motivasi, inspirasi, dan pembangunan hubungan. Pemimpin transformasional memiliki visi yang kuat tentang arah yang ingin dicapai oleh organisasi dan mampu mengkomunikasikan visi tersebut secara efektif kepada anggota menurut (Fanani, Iqbal, Astutik, & Lestari, 2020). Selain itu, mereka menggunakan motivasi intrinsik untuk mendorong anggota bekerja tidak hanya untuk kepentingan diri sendiri, tetapi juga untuk keberhasilan bersama. Inspirasi menjadi daya pendorong dalam kepemimpinan ini, di mana pemimpin mampu menciptakan antusiasme dan

semangat di antara anggota. Pembangunan hubungan yang kuat dan saling percaya juga merupakan aspek penting dalam membangun kepemimpinan transformasional yang efektif.

Pentingnya kepemimpinan transformasional terletak pada kemampuannya untuk menciptakan budaya organisasi yang dinamis, inovatif, dan berorientasi pada pertumbuhan. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target atau tugas-tugas rutin, tetapi juga pada pengembangan potensi dan keterlibatan anggota menurut (Handoko, 1999). Oleh karena itu, konsep ini telah menjadi fokus utama dalam pemahaman kepemimpinan modern dan diterapkan dalam berbagai konteks, termasuk organisasi non-profit, pendidikan, dan sektor bisnis, sebagai upaya untuk mencapai keberlanjutan dan perkembangan yang berkelanjutan.

2. Implementasi Kepemimpinan Transformasional di IPNU-IPPNU Plumbungan

Implementasi kepemimpinan transformasional di IPNU-IPPNU Plumbungan mencerminkan upaya konkret dalam menerapkan prinsip-prinsip dan praktik-praktik kepemimpinan transformasional dalam aktivitas sehari-hari organisasi menurut (Fanani et al., 2020). Pemahaman akan konsep ini menjadi landasan untuk menciptakan lingkungan yang memotivasi, menginspirasi, dan mengembangkan potensi anggota menurut (Lewis, Boston, & Peterson, 2017).

Pertama-tama, implementasi dimulai dengan pengenalan visi bersama oleh pimpinan organisasi kepada seluruh anggota. Visi ini tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menekankan nilai-nilai yang ingin ditanamkan, seperti semangat kebersamaan, keadilan, dan tanggung jawab. Komunikasi visi ini dilakukan secara terbuka melalui pertemuan rutin, forum diskusi, dan komunikasi daring untuk memastikan setiap anggota memahami dan terlibat dalam mencapai visi Bersama pendapat dari (Ippnu, Mengembangkan, Siswa, Tsanawiyah, & Solokuro, 2022). Kemudian, dalam hal motivasi, implementasi kepemimpinan transformasional di IPNU-IPPNU Plumbungan melibatkan penciptaan lingkungan yang mendukung pertumbuhan pribadi dan kolaborasi menurut (Mojic, 2003). Pemimpin berperan sebagai motivator, tidak hanya memberikan reward eksternal, tetapi lebih kepada pemberian inspirasi intrinsik. Dukungan dan dorongan untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi diintegrasikan dengan kesempatan untuk pengembangan pribadi, baik dalam keterampilan kepemimpinan maupun keterampilan interpersonal menurut (Fairholm, 2009).

Dalam konteks inspirasi, implementasi kepemimpinan transformasional diwujudkan melalui pembentukan model peran yang positif oleh pimpinan menurut (Tobirin, Ali Rokhman, 2022). Pemimpin menjadi contoh yang hidup dari nilai-nilai organisasi dan membimbing

anggota untuk mencapai potensi terbaik mereka. Keterlibatan aktif pemimpin dalam kegiatan sehari-hari, mendengarkan aspirasi anggota, dan memberikan arahan yang bersifat memotivasi adalah langkah-langkah konkret yang diambil untuk menciptakan suasana inspiratif.

Pembangunan hubungan yang kuat juga menjadi fokus utama implementasi kepemimpinan transformasional di IPNU-IPPNU Plumbungan menurut (Satria, 2021). Melalui komunikasi terbuka, dialog, dan pertemuan berkala, hubungan yang erat antara pemimpin dan anggota dibangun. Kepercayaan timbul dari keterlibatan aktif dan transparansi dalam pengambilan keputusan, menciptakan hubungan yang bersifat kolaboratif dan saling mendukung.

Dengan demikian, implementasi kepemimpinan transformasional di IPNU-IPPNU Plumbungan melibatkan serangkaian langkah konkret untuk menciptakan budaya organisasi yang dinamis, inspiratif, dan memotivasi menurut (Ghofar, 2013). Pendekatan ini diarahkan untuk membentuk anggota yang tidak hanya berkontribusi pada kesuksesan organisasi, tetapi juga tumbuh secara pribadi dalam lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan individu.

3. Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Partisipasi Anggota

Dampak kepemimpinan transformasional terhadap partisipasi anggota IPNU-IPPNU di tingkat desa menciptakan perubahan yang nyata dalam dinamika dan kualitas keterlibatan mereka dalam kegiatan organisasi menurut (Sholikah, 2021). Salah satu dampak utama adalah peningkatan motivasi dan antusiasme anggota untuk berpartisipasi secara aktif dalam program dan inisiatif organisasi. Pemimpin transformasional, melalui inspirasi dan komunikasi visi yang jelas, berhasil menciptakan lingkungan yang memotivasi anggota untuk lebih berkontribusi.

Peningkatan partisipasi juga terkait dengan penciptaan ruang partisipatif yang mendukung ide dan inovasi. Pemimpin transformasional mendorong terbukanya jalur komunikasi antara pimpinan dan anggota, memungkinkan anggota untuk menyampaikan ide, aspirasi, dan masukan mereka. Dalam lingkungan ini, anggota merasa dihargai dan memiliki peran yang signifikan dalam pengambilan keputusan, yang pada gilirannya, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi oleh (Madrasah, Negeri, Pd, & Hikam, 2018).

Selain itu, dampak positif kepemimpinan transformasional terhadap partisipasi anggota juga tercermin dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan dan tanggung jawab sosial. Pemimpin transformasional secara aktif terlibat dalam membimbing anggota untuk mengidentifikasi dan mengoptimalkan potensi mereka menurut (Humaini, 2020). Proses ini mendorong anggota untuk mengambil inisiatif dan berperan aktif dalam berbagai peran

organisasional, baik itu sebagai penggerak program kerja atau sebagai fasilitator dalam kegiatan sosial dan keagamaan.

Dampak ini juga dapat diukur melalui peningkatan solidaritas dan kerjasama di antara anggota. Kepemimpinan transformasional menciptakan iklim kerja sama yang positif, di mana anggota merasa saling mendukung dan memiliki tujuan bersama. Ini tidak hanya meningkatkan kualitas hasil yang dihasilkan oleh organisasi, tetapi juga memperkuat jaringan sosial dan kekeluargaan di antara anggota menurut (Humaini, 2020).

Dengan demikian, dampak kepemimpinan transformasional pada partisipasi anggota IPNU-IPPNU di tingkat desa menciptakan perubahan yang positif dalam tingkat keterlibatan, motivasi, keterampilan kepemimpinan, dan rasa memiliki. Hal ini tidak hanya memperkuat organisasi secara internal, tetapi juga meningkatkan kontribusi positif organisasi terhadap masyarakat setempat.

4. Tantangan dan Hambatan dalam Implementasi Kepemimpinan

Transformasional Tantangan dan hambatan dalam implementasi kepemimpinan transformasional merujuk pada kendala-kendala yang mungkin muncul saat mencoba menerapkan pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada motivasi, inspirasi, dan pengembangan individu menurut (Bone, n.d.). Proses perubahan budaya organisasi, resistensi terhadap perubahan, dan pengintegrasian konsep baru dengan struktur organisasi yang sudah ada merupakan beberapa aspek utama yang dapat menyulitkan implementasi kepemimpinan transformasional. Memahami serta mengelola tantangan ini memerlukan upaya komunikasi yang efektif, pendekatan inklusif, dan strategi adaptasi yang bijaksana untuk memastikan keberhasilan dan penerimaan luas dalam menciptakan lingkungan organisasi yang dinamis dan berorientasi pertumbuhan menurut (Yusnita & Aslami, 2022).

Implementasi kepemimpinan transformasional dalam organisasi IPNU-IPPNU Plumbungan tidak terlepas dari berbagai tantangan dan hambatan yang mungkin dihadapi. Salah satu tantangan utama adalah perubahan budaya organisasi yang memerlukan waktu dan kesabaran untuk diterapkan menurut (Sosiawan, 2008). Menerapkan paradigma baru tentang kepemimpinan dan partisipasi aktif membutuhkan penyesuaian mental dan pengertian bersama di antara anggota organisasi, terutama jika sebelumnya mereka terbiasa dengan gaya kepemimpinan yang berbeda.

Selain itu, resistensi terhadap perubahan dapat menjadi hambatan serius. Beberapa anggota mungkin merasa tidak nyaman atau tidak yakin dengan pendekatan kepemimpinan transformasional yang lebih terbuka dan partisipatif. Mereka dapat merasa kehilangan kendali atau mungkin mengalami ketidakpastian terkait peran dan tanggung jawab mereka dalam

lingkungan baru ini menurut (Yusnita & Aslami, 2022). Oleh karena itu, memahami dan mengelola resistensi tersebut menjadi kunci untuk memastikan kesuksesan implementasi.

Tantangan lainnya adalah pengintegrasian kepemimpinan transformasional dengan struktur organisasi yang sudah ada. Jika struktur organisasi yang ada tidak mendukung atau bahkan bertentangan dengan konsep kepemimpinan transformasional, maka akan sulit untuk mengimplementasikannya secara efektif. Perubahan struktural yang mungkin diperlukan dalam organisasi menjadi tantangan yang perlu diatasi dengan hati-hati, mempertimbangkan dampak dan dukungan yang diperlukan dari anggota organisasi.

Strategi untuk mengatasi tantangan dan hambatan tersebut melibatkan komunikasi yang efektif dan pendekatan inklusif. Pemimpin transformasional perlu secara terbuka berkomunikasi dengan anggota, menjelaskan visi, manfaat, dan tujuan dari perubahan kepemimpinan ini. Memahami kekhawatiran anggota dan menggali masukan mereka dapat membantu membangun dukungan dan keterlibatan. Selain itu, menyediakan pelatihan dan pendampingan bagi anggota untuk membantu mereka beradaptasi dengan perubahan juga menjadi langkah yang efektif pandangan dari (Yusnita & Aslami, 2022).

Penggunaan pendekatan bertahap dalam implementasi, di mana perubahan diterapkan secara progresif dan disertai dengan evaluasi terus-menerus, dapat membantu mengurangi resistensi dan meningkatkan penerimaan terhadap kepemimpinan transformasional. Pemimpin perlu menjadi fasilitator yang efektif dalam mendukung anggota mengatasi ketidakpastian dan merespons perubahan dengan positif.

Dengan menyadari dan mengatasi tantangan ini, organisasi IPNU-IPPNU Plumbungan dapat mencapai sukses dalam menerapkan kepemimpinan transformasional, menciptakan lingkungan yang dinamis, inspiratif, dan berorientasi pada pertumbuhan.

5. Kontribusi IPNU-IPPNU terhadap Perubahan Sosial di Desa Plumbungan

Kontribusi IPNU-IPPNU terhadap perubahan sosial di Desa Plumbungan mencakup berbagai dimensi yang melibatkan kegiatan langsung serta pengaruhnya terhadap individu dan masyarakat setempat. Secara langsung, organisasi ini berperan dalam menyelenggarakan kegiatan-kegiatan sosial, keagamaan, dan kebudayaan yang membawa dampak positif bagi komunitas. Misalnya, melalui program-program seperti camping ceria, jam'iyah rutin, dan santunan anak yatim, IPNU-IPPNU Plumbungan memberikan kontribusi nyata dalam memperkuat hubungan sosial, meningkatkan kualitas hidup anggota, dan memberikan dukungan kepada kelompok yang membutuhkan menurut (Fauzi & Ipnu-ippnu, 2021). Selain kegiatan langsung, pengaruh IPNU-IPPNU terhadap individu dan masyarakat setempat tercermin dalam pembentukan karakter dan nilai-nilai positif. Organisasi ini berfungsi sebagai

wadah pembinaan dan pengembangan potensi anggota, menciptakan individu yang lebih bertanggung jawab, peduli terhadap sesama, dan berkomitmen pada nilai-nilai kebersamaan. Proses pembinaan ini berdampak pada perubahan sosial melalui peningkatan kesadaran dan partisipasi anggota dalam kegiatan-kegiatan sosial dan keagamaan yang melibatkan seluruh masyarakat desa oleh (Mukhlis, Riziq, & Susanto, 2021).

Lebih lanjut, kontribusi IPNU-IPPNU juga dapat dilihat dalam upaya pengembangan kader-kader muda yang memiliki karakter ahlussunah waljamaah. Dengan mencetak kader-kader yang berkomitmen pada nilai-nilai keagamaan dan sosial, organisasi ini tidak hanya memberikan dampak positif secara internal tetapi juga membentuk agen perubahan yang dapat memengaruhi masyarakat secara luas menurut (Nur Aulia, 2021). Dengan membangun kader-kader yang berkualitas, IPNU-IPPNU Plumbungan memberikan kontribusi nyata dalam membentuk masa depan yang lebih baik dan harmonis di tingkat desa. Sebagai kesimpulan, kontribusi IPNU-IPPNU terhadap perubahan sosial di Desa Plumbungan melibatkan kombinasi kegiatan langsung yang bermanfaat dan pembentukan karakter positif pada individu. Dalam hal ini, organisasi ini tidak hanya menjadi agen perubahan di tingkat mikro melalui kegiatan sosial dan keagamaan tetapi juga membentuk individu yang dapat menjadi pendorong perubahan sosial di masyarakat setempat.

6. Rencana Pengembangan Masa Depan IPNU-IPPNU Plumbungan

Rencana pengembangan masa depan IPNU-IPPNU Plumbungan membawa harapan, tujuan, dan strategi yang mendalam untuk memperkuat peran organisasi ini dalam menginspirasi perubahan positif di Desa Plumbungan. Dalam visi ke depan, organisasi ini berharap untuk terus menjadi pilar utama dalam membentuk karakter dan membawa dampak positif di masyarakat setempat. Tujuan utama mencakup peningkatan kualitas dan kuantitas kegiatan sosial, keagamaan, dan kebudayaan yang dilaksanakan oleh IPNU-IPPNU untuk memberikan manfaat yang lebih luas bagi anggota dan Masyarakat menurut (Kasanah, 2019).

Dalam kerangka kepemimpinan transformasional, rencana pengembangan ini akan memfokuskan upaya pada pembinaan dan pengembangan kader-kader muda yang lebih tangguh dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap nilai-nilai keagamaan dan kebersamaan menurut (Fauzi & Ipnu-ippnu, 2021). Melalui pendekatan ini, organisasi berharap untuk mencetak pemimpin-pemimpin masa depan yang tidak hanya memimpin organisasi ini dengan baik tetapi juga menjadi kontributor positif dalam pembangunan dan kesejahteraan masyarakat Desa Plumbungan.

Dalam menghadapi era teknologi informasi dan perubahan dinamika sosial, IPNU-IPPNU Plumbungan merencanakan peningkatan pemanfaatan teknologi untuk mendukung dan

memperluas jangkauan kegiatan organisasi. Melalui platform digital, organisasi ini berharap dapat lebih efektif dalam menyampaikan informasi, merancang program-program inovatif, dan memobilisasi partisipasi anggota secara lebih luas.

Pemimpin transformasional akan menjadi pilar utama dalam mewujudkan rencana ini, dengan terus menginspirasi, memotivasi, dan membimbing anggota menuju tujuan Bersama menurut (Nur Aulia, 2021). Strategi komunikasi yang terbuka, pemberdayaan anggota, dan penerapan nilai-nilai kepemimpinan transformasional akan menjadi inti dari implementasi rencana pengembangan ini. Dengan demikian, IPNU-IPPNU Plumbungan tidak hanya akan terus berkembang sebagai organisasi yang kuat, tetapi juga menjadi kekuatan positif yang mendorong perubahan dan perkembangan di Desa Plumbungan.

Dalam hasil wawancara mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam pengembangan organisasi IPNU-IPPNU di Desa Plumbungan, terungkap bahwa kepemimpinan transformasional diimplementasikan dengan menginspirasi anggota untuk mengutamakan kebaikan organisasi daripada kepentingan pribadi menurut (Yusnita & Aslami, 2022). Organisasi ini menekankan pembelajaran bersama, dengan program kerja yang dirancang untuk meminimalisir rasa malu atau sungkan bagi anggota baru. Selain itu, melalui identifikasi bakat dan penempatan di bidang yang sesuai, kepemimpinan transformasional di IPNU-IPPNU Plumbungan bertujuan memberdayakan anggotanya dan memastikan kontribusi maksimal dalam menjalankan program kerja.

Penerapan kebijakan transformasional dalam sejarah pengembangan IPNU-IPPNU di Desa Plumbungan tercermin dalam kegiatan konkret seperti camping ceria, jam'iyah rutin, sholawatan bersama, serta santunan anak yatim di bulan Ramadan. Program-program ini dirancang untuk mencerminkan minat dan kesenangan anggota, menciptakan lingkungan yang inklusif, dan memotivasi partisipasi aktif dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional membantu dalam mengatasi tantangan dan hambatan dengan mengedepankan musyawarah bersama sebagai solusi untuk memahami dan mengatasi permasalahan yang muncul.

Melihat ke depan, harapan pengembangan organisasi IPNU-IPPNU di Desa Plumbungan mencakup peningkatan kualitas organisasi, pembentukan karakter kader muda yang berlandaskan ahlussunah waljamaah, dan terus menjaga solidaritas serta kekompakan dalam setiap aspek kegiatan. Kepemimpinan transformasional diharapkan menjadi katalisator untuk mewujudkan harapan tersebut dengan terus menginspirasi, memberdayakan, dan memotivasi anggota dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

Pengaruh utama dari penerapan kepemimpinan transformasional dalam IPNU-IPPNU di Desa Plumbungan mencakup terciptanya lingkungan yang memotivasi anggota

untuk berkontribusi secara aktif dalam pengembangan organisasi. Kepemimpinan yang menginspirasi dan mendorong pembelajaran bersama tidak hanya membentuk individu-individu yang kompeten, tetapi juga membangun rasa kepemilikan dan komitmen terhadap visi dan misi organisasi. Dengan menempatkan anggota sesuai dengan bakat mereka, kepemimpinan transformasional membantu mengoptimalkan potensi setiap individu, menciptakan sinergi dalam tim, dan memperkuat solidaritas kelompok. Selain itu, pendekatan musyawarah bersama dalam mengatasi tantangan memberikan dampak positif pada pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional di IPNU-IPPNU Plumbungan memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk budaya organisasi yang inklusif, proaktif, dan berfokus pada pengembangan potensi anggota untuk mencapai tujuan bersama.

DISKUSI

Diskusi antara pewawancara dan pihak yang diwawancarai menyoroti peran krusial kepemimpinan transformasional dalam konteks IPNU-IPPNU Plumbungan. Pihak yang diwawancarai menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya menciptakan lingkungan yang memotivasi anggota untuk aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, tetapi juga memperkuat ikatan sosial dan solidaritas di tingkat desa. Diskusi ini menggambarkan bagaimana implementasi konsep kepemimpinan transformasional secara nyata mewujudkan dalam kegiatan seperti camping ceria dan santunan anak yatim, membentuk individu yang lebih tangguh dan memiliki komitmen terhadap kebersamaan.

Dalam perspektif teoritis, diskusi menekankan relevansi temuan praktis dengan teori kepemimpinan transformasional. Pihak yang diwawancarai membahas bagaimana prinsip-prinsip kepemimpinan ini dapat diterapkan secara efektif untuk mencapai perubahan sosial yang diinginkan. Diskusi teoritis juga merinci peran penting proses pengabdian, dimulai dari pemilihan subyek hingga implementasi praktik kepemimpinan transformasional. Keseluruhan, diskusi tersebut merangkum bukan hanya pencapaian nyata dalam pengembangan IPNU-IPPNU Plumbungan, tetapi juga menyediakan landasan teoritis yang mendukung dan memvalidasi peran kepemimpinan transformasional sebagai motor perubahan sosial di tingkat desa.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, hasil wawancara tentang peran kepemimpinan transformasional dalam IPNU-IPPNU Desa Plumbungan menunjukkan bahwa pendekatan ini memberikan

kontribusi positif yang signifikan terhadap pengembangan dan dinamika organisasi tersebut. Kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan yang menginspirasi, di mana anggota didorong untuk fokus pada kepentingan kolektif dan meninggalkan ego pribadi demi kemajuan organisasi. Melalui strategi penempatan bakat dan penekanan pada pembelajaran bersama, kepemimpinan ini berhasil meminimalisir rasa malu atau sungkan anggota baru, serta mengoptimalkan potensi setiap individu.

Pengaruh positif tersebut juga tercermin dalam implementasi kebijakan transformasional yang mendukung kegiatan konkret, seperti camping ceria, jam'iyah rutin, dan santunan anak yatim. Kepemimpinan transformasional bukan hanya menjadi pemangku kebijakan, tetapi juga katalisator motivasi bagi anggota untuk aktif berpartisipasi dalam setiap aspek organisasi. Selain itu, pendekatan musyawarah bersama dalam mengatasi tantangan menunjukkan adanya upaya untuk membangun komunikasi efektif dan solidaritas di antara anggota, yang pada akhirnya akan meningkatkan ketahanan organisasi dalam menghadapi berbagai hambatan. Keseluruhan, kepemimpinan transformasional di IPNU-IPPNU Desa Plumbungan menunjukkan bahwa dengan mengutamakan kolaborasi, pemberdayaan individu, dan pembelajaran bersama, sebuah organisasi dapat tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

PENGAKUAN

Dalam rangka mengekspresikan rasa terima kasih dan penghargaan atas kesediaan waktu serta kerjasama yang diberikan oleh pihak yang diwawancarai dan yang melakukan wawancara, kami ingin menyampaikan pengakuan ini. Pertama-tama, kami mengucapkan terima kasih kepada mas Aan, mas Robby, mbak Diah, dan seluruh anggota IPNU-IPPNU Desa Plumbungan yang telah dengan tulus menceritakan pengalaman dan pandangan mereka terkait kepemimpinan transformasional dalam organisasi ini.

Kami juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Safira Khoirotunnisa dan Wahyu Eko Pujianto dari Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, yang telah dengan penuh dedikasi melakukan wawancara ini. Kontribusi dan kerja keras mereka dalam mendokumentasikan informasi yang berharga telah memberikan landasan yang kuat bagi pemahaman lebih mendalam tentang peran kepemimpinan transformasional dalam pengembangan organisasi IPNU-IPPNU di Desa Plumbungan.

Pengakuan ini tidak hanya menggambarkan apresiasi terhadap kolaborasi dan kerjasama yang baik, tetapi juga menyoroti nilai-nilai kebersamaan dan semangat untuk berbagi pengetahuan demi perkembangan organisasi. Semoga hasil wawancara ini dapat

memberikan kontribusi positif dan berharga dalam konteks penelitian dan pengembangan lebih lanjut di bidang kepemimpinan dan organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Ardianto, F. (2020). Strategi Internalisasi Nilai-nilai Pendidikan Agama Islam Melalui Kegiatan Organisasi (studi kasus di IPNU Retrieved from <http://etheses.iainponorogo.ac.id/10752/1/SKRIPSILENGKAPFARIZALARDIANTO PAI 2015.pdf>
- Bone, M. A. N. Kabupaten. (n.d.). Journal of Islamic Education Management ISSN : 2461-0674 Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Madrasah Yang Kondusif di Madrasah Aliyah Negeri Astuti Institut Agama Islam Negeri Bone El-Idare : <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/El-id>. 31–45.
- Damayanti, Retno, Istania, Ratri, Wijayanti, Arifiani, Pemberdayaan, Kementerian, Anak, Perlindungan, Stia, Politeknik, & Jakarta, L. A. N. (n.d.). Evaluasi Kebijakan Kepemimpinan Perempuan Perdesaan dalam Mendukung Pembangunan Desa di Provinsi Nusa Tenggara Barat adalah Indeks Pembangunan Gender (IPG) dan Indeks Pemberdayaan Gender (IDG). dalam ranah domestic . Berdasarkan data dari Dinas DP3AKB .
- Fairholm, Matthew R. (2009). Leadership and organizational strategy. *Innovation Journal*, 14(1), 1–16.
- Fanani, Abdul Fatah, Iqbal, Mahathir Muhammad, Astutik, Wahyu, & Lestari, Yuni. (2020). Kepemimpinan Transformasional Sektor Publik. *JPSI (Journal of Public Sector Innovations)*, 4(2), 84. <https://doi.org/10.26740/jpsi.v4n2.p84-90>
- Fauzi, Muhamad Umar, & Ippnu-ippnu, Nurul Lailiyah Peran. (2021). Muhamad Umar Fauzi dan Nurul Lailiyah Peran IPNU-IPPNU..... 1, 26–35.
- Ghofar, Abdul. (2013). Fleksibilitas Kepemimpinan Pendidikan: Upaya Menciptakan Budaya Sekolah Yang Berkarakter. *Jurnal At Tarbawi Al Haditsah*, 1(2), 1–26.
- Handoko, Hani. (1999). Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 14(1), 15.
- Humaini, Ahmad Faqih. (2020). Fakultas Dakwah November 2020. (November).
- Ippnu, Ippnu, Mengembangkan, Dalam, Siswa, Potensi, Tsanawiyah, Madrasah, & Solokuro, Al fattah Sugihan. (2022). Implementasi Pembentukan Organisasi Pelajar. 1, 1–13.
- Kasanah, Nur. (2019). Manajemen Filantropi Islam untuk Membangun Kemandirian Nahdliyin (Studi tentang Gerakan Koin NU di NU Care Lazisnu Kabupaten Sragen). hlm.32. Retrieved from <http://etheses.iainponorogo.ac.id/5524/1/ISI - 212117003.pdf>
- Khoirunnisak, Anis. (2023). Revitalisasi Nilai-Nilai Pancasila Melalui Peran Organisasi Pemuda di Masyarakat. 7(1), 662–682.

- Lewis, Emetrude, Boston, Deborah, & Peterson, Sandra. (2017). Higher Education Commons, Higher Education Administration Commons, Higher Education and Teaching Commons, and the International and Comparative Education Commons Recommended Citation Recommended Citation Lewis, Emetrude; Boston, Deborah; and Peterson. Educational Leadership Commons, Educational Methods Commons, Educational Psychology Commons, 2(3). Retrieved from <https://digitalcommons.uncfsu.edu/jriAvailableat:https://digitalcommons.uncfsu.edu/jri/vol2/iss3/5>
- Madrasah, D. I., Negeri, Aliyah, Pd, Pendidikan S., & Hikam, Ahmad Muhtawi. (2018). REVOLUSI MENTAL MELALUI PENGUATAN PENDIDIKAN KARAKTER diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Jurusan Pendidikan Islam Program Studi Pendidikan Agama Islam Ole.
- Mojic, Dusan. (2003). The role of leadership in organizational behavior. *Zbornik Matice Srpske Za Drustvene Nauke*, 1(114–115), 125–144. <https://doi.org/10.2298/zmsdn0315125m>
- Mukhlis, Abdul, Riziq, Muhammad, & Susanto, Heru. (2021). Peran Komunitas Sosial Keagamaan dalam Meningkatkan Religiusitas Remaja: Studi pada IPNU-IPPNU Ranting Capgawen Selatan, Kabupaten Pekalongan. *Komunitas*, 12(1), 50–61. <https://doi.org/10.20414/komunitas.v12i1.3633>
- Nur Aulia, Luthfiana. (2021). Peran Ippnu-Ippnu Dalam Pendidikan Agama Islam Remaja Di Desa Larangan Brebes. Retrieved from www.iainpurwokerto.ac.id
- Satria, Budi. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 27–35. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.25>
- Sholikah, M. (2021). Pengaruh Antara Motivasi Belajar Dan Konsep Diri Terhadap Kreatifitas Anak Usia Dini Di Sekolah Dasar. *Al-Athfal: Pendidikan Anak Usia Dini*, 01, 1–32. Retrieved from <http://ejurnal.iaipd-nganjuk.ac.id/index.php/al-athfal/article/view/211%0Ahttp://ejurnal.iaipd-nganjuk.ac.id/index.php/al-athfal/article/download/211/150>
- Sosiawan, Edwi Arief. (2008). Tantangan Dan Hambatan Dalam Implementasi E-Government Di Indonesia. *Seminar Nasional Informatika, 2008(semnasIF)*, 99–108.
- Subianto, Agus. (2020). Kebijakan Publik Tinjauan Perencanaan< Implementasi dan Evaluasi. In Brilliant an imprint of MIC Publishing COPYRIGHT.
- Tobirin, Ali Rokhman, Dwiyanto Indiahono. (2022). Kepemimpinan Transformasional Pada Era Volatility , Uncertainty , Omplexity and Ambiguity (Vuca Isbn : 978-623-465-038-9. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/365614302%0AKEPEMIMPINAN>
- Wibawa, Dwi ari. (2012). Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional. *Academia*, 5(2), 40–51.

- Wiyono, Bambang. (2019). Hakikat Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 75–83. Retrieved from <https://www.kompasiana.com/idrisapandi/58fb8125349373880b4c289e/hakikat-kepemimpinan>
- Yusnita, Reni, & Aslami, Nuri. (2022). Strategi Pengelolaan Kepemimpinan dan Perubahan Organisasi. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i2.157>