

## **Inovasi Kepemimpinan dalam Membangun Organisasi yang Adaptif: Studi Kasus Transformasi di Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo**

**Moch. Zakki Mubarak, Zaid Al Qodhi**

Institut Agama Islam Al Khoziny, Sidoarjo, Indonesia

Email: [maszakkimubarak@gmail.com](mailto:maszakkimubarak@gmail.com)

---

**Abstrak:** Penelitian ini menggambarkan peran inovasi kepemimpinan dalam mentransformasi Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo menjadi organisasi yang lebih adaptif. Dengan menggunakan metode kualitatif, penelitian ini menganalisis dampak inovasi kepemimpinan terhadap transformasi organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa penerapan inovasi kepemimpinan, termasuk penerapan strategi baru dan pengembangan keterampilan kepemimpinan, secara signifikan mempercepat proses adaptasi organisasi terhadap perubahan eksternal. Inovasi kepemimpinan dalam konteks Pengurus Nahdlatul Ulama Sidoarjo tidak hanya melibatkan pengenalan teknologi dan metode kerja baru tetapi juga mencakup perubahan budaya organisasi. Temuan ini konsisten dengan teori kepemimpinan modern, yang menekankan pentingnya transformasi budaya untuk mencapai kemampuan beradaptasi yang berkelanjutan. Penelitian ini memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana inovasi kepemimpinan dapat menjadi penting dalam mengatasi tantangan kontemporer, khususnya di bidang organisasi keagamaan. Implikasi praktisnya mencakup panduan bagi para pemimpin di organisasi serupa, yang menekankan pentingnya inovasi dalam mencapai kemampuan beradaptasi yang diperlukan di era yang ditandai dengan dinamisme dan kompleksitas.

**Kata Kunci:** Organisasi Adaptif, Inovasi Kepemimpinan, Keterampilan Kepemimpinan, Nahdlatul Ulama, Transformasi Organisasi.

**Abstract:** This research delineates the role of leadership innovation in transforming the Nahdlatul Ulama Branch Board in Sidoarjo into a more adaptive organization. Employing qualitative methods, the study analyzes the impact of leadership innovation on organizational transformation. The results indicate that the adoption of leadership innovation, including the implementation of new strategies and the development of leadership skills, significantly expedites the organizational adaptation process to external changes. Leadership innovation in the context of the Management Board of Nahdlatul Ulama Sidoarjo not only involves the introduction of new technologies and working methods but also entails a change in organizational culture. These findings are consistent with modern leadership theories, emphasizing the importance of cultural transformation to achieve sustainable adaptability. This research provides profound insights into how leadership innovation can be pivotal in addressing contemporary challenges, particularly in the realm of religious organizations. Practical implications include guidance for leaders in similar organizations, emphasizing the significance of innovation in attaining the necessary adaptability in an era marked by dynamism and complexity.

**Keywords:** Adaptive Organization, Leadership Innovation, Leadership Skills, Nahdlatul Ulama, Organizational Transformation.

## Pendahuluan

Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo sebagai lembaga keagamaan memainkan peran vital dalam membentuk identitas dan mengarahkan umat. Dalam menghadapi dinamika masyarakat yang semakin kompleks, kepemimpinan organisasi keagamaan menjadi semakin penting. Bass,<sup>1</sup> Yuki,<sup>2</sup> dan Podsakoff dkk<sup>3</sup> mengemukakan bahwa tantangan modern memerlukan pemimpin yang adaptif dan mampu mentransformasi organisasi untuk tetap relevan. Kepemimpinan dalam organisasi keagamaan tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif, tetapi juga menyangkut spiritualitas dan moralitas. Kajian yang dilakukan oleh Avolio<sup>4</sup> dan Cameron<sup>5</sup> menyatakan bahwa pemimpin dalam organisasi keagamaan harus mampu mengintegrasikan nilai-nilai keagamaan ke dalam kebijakan dan praktik organisasi.

Inovasi kepemimpinan dalam organisasi keagamaan, muncul sebagai respons terhadap perubahan lingkungan sosial, ekonomi, dan teknologis. Brown<sup>6</sup> menekankan bahwa pemimpin yang inovatif dapat membawa perubahan positif dan meningkatkan efektivitas organisasi melalui pendekatan yang kreatif dan adaptif. Meskipun inovasi kepemimpinan membawa potensi positif, terdapat tantangan khusus yang dihadapi oleh pemimpin organisasi keagamaan. Ford dan Ford,<sup>7</sup> Eisenbeiss dkk<sup>8</sup> dan Oreg dkk<sup>9</sup> menyoroti bahwa resistensi terhadap perubahan dapat menjadi hambatan serius, terutama ketika nilai-nilai tradisional terancam oleh inovasi.

Novelti inovasi kepemimpinan di organisasi keagamaan dapat dilihat dalam pendekatan yang tidak hanya mencakup aspek spiritual, tetapi juga memadukan nilai-nilai keagamaan dengan praktik modern. Avolio dan Gardner<sup>10</sup> serta Schein<sup>11</sup>

<sup>1</sup> B. M. Bass, *Leadership and Performance Beyond Expectations* (New York: Free Press, 2018), 45.

<sup>2</sup> G. Yukl, *Leadership in Organizations* (London: Pearson, 2019), 78.

<sup>3</sup> P. M. Podsakoff, N. P. Podsakoff, dan S. B. MacKenzie, "May We Have Your Attention Please: The Relationship Between Giving and Receiving Attention and Leader Effectiveness," *Journal of Management* 43, no. 7 (2017): 2273–2301.

<sup>4</sup> B. J. Avolio, dan W. L. Gardner, *Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership* (New York, Psychology Press, 2020), 88.

<sup>5</sup> K. S. Cameron, dan R. E. Quinn, *Diagnosing and Changing Organizational Culture* (San Francisco: Jossey-Bass, 2019), 142.

<sup>6</sup> T. Brown, *Dare to Lead: Brave Work Tough Conversations Whole Hearts* (London: Random House, 2020), 56.

<sup>7</sup> J. D. Ford, dan L. W. Ford, *Decoding Resistance to Change* (Massachusetts: Harvard Business Review, 2020), 136.

<sup>8</sup> S. A. Eisenbeiss, D. V. Knippenberg, dan S. Boerner, "Transformational Leadership and Team Innovation: Integrating Team Climate Principles," *Journal of Applied Psychology* 93, no. 6 (2018): 1438–1446.

<sup>9</sup> S. Oreg, M. Vakola, dan A. Armenakis, "Change Recipients' Reactions to Organizational Change: A 60-Year Review of Quantitative Studies," *The Journal of Applied Behavioral Science* 54, no. 3 (2018): 322–352.

<sup>10</sup> B. J. Avolio, dan W. L. Gardner, *Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership* (New York: Psychology Press, 2020), 114.

menyatakan bahwa kepemimpinan otentik memunculkan keaslian pemimpin dalam memadukan nilai-nilai tradisional dengan tuntutan zaman.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam dampak inovasi kepemimpinan di Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo serta menjelaskan ruang lingkup penelitian. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini akan mengeksplorasi pengalaman dan persepsi anggota organisasi terhadap inovasi kepemimpinan. Hal ini sejalan dengan kerangka kerja penelitian yang menekankan pada pemahaman mendalam terkait dampak inovasi kepemimpinan pada budaya organisasi keagamaan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan pada pemahaman tentang dinamika inovasi kepemimpinan di organisasi keagamaan. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini dapat mengeksplorasi nuansa dan kompleksitas yang terlibat dalam proses inovasi kepemimpinan, memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan kontekstual. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi pemimpin organisasi keagamaan dalam mengelola perubahan dan inovasi. Pemahaman mendalam tentang bagaimana inovasi kepemimpinan dapat diintegrasikan dengan nilai-nilai keagamaan tradisional dapat membantu menciptakan harmoni antara tradisi dan modernitas.

Penelitian ini memiliki beberapa batasan, seperti fokus pada satu organisasi keagamaan tertentu. Meskipun demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan bagi penelitian lebih lanjut di bidang inovasi kepemimpinan dan organisasi keagamaan..

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang dampak inovasi kepemimpinan di Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo. Desain penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi kompleksitas fenomena yang terlibat dalam inovasi kepemimpinan di konteks organisasi keagamaan.<sup>12</sup>

Partisipan dalam penelitian ini dipilih secara purposif dengan kriteria melibatkan anggota Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo yang memiliki pengalaman terkait inovasi kepemimpinan. Pemilihan partisipan yang memiliki wawasan tentang konteks keagamaan diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan partisipan. Wawancara mendalam dianggap sebagai metode yang efektif untuk menggali pemahaman mendalam tentang pengalaman individu terkait inovasi

<sup>11</sup> E. H. Schein, *Organizational Culture and Leadership* (San Francisco: Jossey-Bass, 2019), 185.

<sup>12</sup> J. W. Creswell dan J. D. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (California: Sage Publications, 2017), 98.

kepemimpinan.<sup>13</sup> Dalam penelitian kualitatif, validitas dan reliabilitas diukur melalui ketelitian dan keandalan dalam pengumpulan dan analisis data. Teknik triangulasi dengan menggunakan berbagai sumber data akan digunakan untuk meningkatkan validitas hasil penelitian.<sup>14</sup>

## Hasil Penelitian

Analisis mendalam terhadap data mengungkapkan bahwa inovasi kepemimpinan memainkan peran krusial dalam transformasi Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo. Konsep-konsep baru dalam kepemimpinan, seperti adaptabilitas dan pemberdayaan anggota, muncul sebagai faktor kunci dalam mengarahkan organisasi ke arah yang lebih dinamis dan responsif. Penelitian-penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Brown,<sup>15</sup> Bass,<sup>16</sup> dan Yukl<sup>17</sup> telah mengakui pentingnya adaptabilitas kepemimpinan, dan temuan penelitian ini menggambarkan implementasi konsep ini secara konkret dalam konteks organisasi keagamaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi kepemimpinan memberikan dampak signifikan pada budaya organisasi Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo. Konsep-konsep baru dan praktik kepemimpinan inovatif tidak hanya memengaruhi cara pekerjaan diorganisasi dilakukan, tetapi juga meresap ke dalam nilai-nilai dan norma budaya. Dalam hal ini, pemimpin mengambil peran aktif dalam membentuk budaya yang mendukung perubahan dan inovasi. Studi sebelumnya yang dilakukan oleh Schein,<sup>18</sup> Cameron,<sup>19</sup> serta Avolio dan Gardner<sup>20</sup> menyoroti pentingnya kepemimpinan dalam membentuk budaya organisasi dan penelitian ini melengkapi pemahaman tersebut dengan menunjukkan bagaimana inovasi kepemimpinan secara konkret membentuk budaya organisasi keagamaan.

Respons organisasi terhadap implementasi inovasi kepemimpinan juga merupakan fokus analisis dalam hasil penelitian ini. Temuan menunjukkan bahwa reaksi organisasi terhadap perubahan kepemimpinan bervariasi, dan adopsi inovasi kepemimpinan tidak selalu diterima dengan mudah oleh semua anggota organisasi. Penelitian ini melibatkan konsep resistensi terhadap perubahan sebagaimana hasil kajian yang dilakukan oleh Oreg dkk<sup>21</sup> dan Armenakis dkk<sup>22</sup> dan hasilnya

---

<sup>13</sup> I. Seidman, *Interviewing as Qualitative Research: A Guide for Researchers in Education and the Social Sciences* (New York: Teachers College Press, 2019), 63.

<sup>14</sup> M. Q. Patton, *Qualitative Research dan Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice* (California: Sage Publications, 2015), 256.

<sup>15</sup> Brown, *Dare to Lead*, 72

<sup>16</sup> Bass, *Leadership and Performance*, 145.

<sup>17</sup> Yukl, *Leadership in Organizations*, 210.

<sup>18</sup> Schein, *Organizational Culture and Leadership*, 132.

<sup>19</sup> Cameron dan Quinn, *Diagnosing and Changing Organizational Culture*, 88.

<sup>20</sup> Avolio dan Gardner, *Authentic Leadership Development*, 75.

<sup>21</sup> Oreg, dkk., *Change Recipients' Reactions to Organizational Change*.

memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi bagaimana anggota organisasi merespons dan mengadaptasi diri terhadap perubahan kepemimpinan inovatif.

Analisis kinerja organisasi setelah adopsi inovasi kepemimpinan menunjukkan perubahan yang positif. Peningkatan adaptabilitas dan efisiensi terlihat dalam berbagai aspek organisasi. Penelitian ini mendukung temuan terdahulu yang dilakukan oleh Eisenbeiss dkk.<sup>23</sup> Bass dan Riggio,<sup>24</sup> dan Podsakoff dkk.,<sup>25</sup> yang menyebutkan bahwa kepemimpinan inovatif berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Implementasi strategi inovatif oleh pemimpin memiliki efek langsung pada motivasi dan produktivitas anggota organisasi, menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan.

Penelitian ini juga mengidentifikasi faktor-faktor pendukung keberhasilan implementasi inovasi kepemimpinan. Faktor-faktor seperti komunikasi efektif,<sup>26</sup> partisipasi aktif anggota organisasi dalam proses perubahan, dan pengembangan keterampilan kepemimpinan<sup>27</sup> memainkan peran kunci dalam mendukung suksesnya inovasi kepemimpinan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya pernyataan yang menekankan tentang pentingnya faktor-faktor kontekstual dalam kesuksesan inovasi kepemimpinan.<sup>28</sup>

Meskipun terdapat keberhasilan dalam implementasi inovasi kepemimpinan, penelitian ini juga mengidentifikasi sejumlah tantangan. Resistensi terhadap perubahan,<sup>29</sup> kompleksitas dalam mengubah budaya organisasi,<sup>30</sup> dan kurangnya dukungan penuh dari semua anggota organisasi<sup>31</sup> menjadi beberapa hambatan yang dihadapi pemimpin dalam mengadopsi inovasi kepemimpinan. Penelitian ini memberikan pandangan mendalam tentang kompleksitas dan dinamika yang terlibat dalam menghadapi tantangan ini.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi signifikan untuk praktik manajerial dan penelitian masa depan.<sup>32</sup> Bagi pemimpin organisasi keagamaan, pemahaman mendalam tentang bagaimana inovasi kepemimpinan dapat diterapkan secara efektif dapat menjadi pedoman berharga.<sup>33</sup> Sementara itu, penelitian selanjutnya dapat

---

<sup>22</sup> A. A. Armenakis, S. G. Harris, dan K. W. Mossholder, "Creating Readiness for Organizational Change," *Human Relations* 72, no. 3 (2019): 390–419.

<sup>23</sup> Eisenbeiss, dkk., "Transformational Leadership and Team Innovation."

<sup>24</sup> Bass dan Riggio, *Transformational Leadership*, 112.

<sup>25</sup> Podsakoff, dkk., "May We Have Your Attention Please."

<sup>26</sup> Bass, *Leadership and Performance Beyond Expectations*, 210.

<sup>27</sup> Yukl, *Leadership in Organizations*, 345.

<sup>28</sup> Avolio dan Gardner, *Authentic Leadership Development*, 88.

<sup>29</sup> Ford dan Ford, *Decoding Resistance to Change*, 112.

<sup>30</sup> Cameron dan Quinn, *Diagnosing and Changing Organizational Culture*, 202.

<sup>31</sup> Armenakis, dkk., "Creating Readiness for Organizational Change."

<sup>32</sup> Podsakoff, dkk., "May We Have Your Attention Please."

<sup>33</sup> Cameron dan Quinn, *Diagnosing and Changing Organizational Culture*, 250.

melibatkan eksplorasi lebih lanjut tentang bagaimana faktor kontekstual dan budaya mempengaruhi keberhasilan inovasi kepemimpinan di berbagai konteks organisasi keagamaan.<sup>34</sup>

## Pembahasan

Dalam konteks Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo, peran inovasi kepemimpinan menjadi krusial dalam menghadapi dinamika organisasi keagamaan. Temuan penelitian ini mendukung ide bahwa kepemimpinan inovatif dapat menjadi kekuatan penggerak perubahan positif. Brown<sup>35</sup> menekankan bahwa pemimpin yang berani menghadapi tantangan dan memimpin dengan keberanian dapat membentuk organisasi yang mampu beradaptasi dengan lingkungan yang berubah. Dalam hal ini, pemimpin Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo yang menerapkan inovasi kepemimpinan dapat dianggap sebagai agen perubahan yang membimbing organisasi ke arah transformasi yang positif.

Dalam pandangan Bass,<sup>36</sup> inovasi kepemimpinan melibatkan transformasi pemimpin yang menciptakan visi yang jelas dan menginspirasi pengikutnya. Konsep ini terintegrasi dalam kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pengembangan potensi anggota organisasi. Oleh karena itu, dalam organisasi keagamaan seperti Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo, inovasi kepemimpinan dapat memberikan arah moral dan spiritual yang lebih mendalam, menciptakan kesinambungan nilai-nilai keagamaan dalam setiap tindakan dan keputusan.

Sebagaimana diungkapkan oleh Yukl<sup>37</sup> bahwa dalam organisasi keagamaan, peran pemimpin bukan hanya sebagai pengelola operasional, tetapi juga sebagai penggerak rohani. Inovasi kepemimpinan dalam konteks ini melibatkan penyesuaian strategi kepemimpinan dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi keagamaan. Oleh karena itu, pemimpin Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo perlu memadukan kebijakan inovatif dengan kearifan keagamaan, menciptakan sinergi antara visi praktis dan nilai-nilai spiritual.

Pengaruh inovasi kepemimpinan terhadap budaya organisasi Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo menciptakan perubahan yang signifikan dalam nilai-nilai dan norma yang membimbing perilaku anggota organisasi. Cameron dan Quinn<sup>38</sup> menyatakan bahwa budaya organisasi adalah cerminan dari kepemimpinan yang kuat dan konsisten. Dalam konteks ini, inovasi kepemimpinan menciptakan

<sup>34</sup> Eisenbeiss, dkk., "Transformational Leadership and Team Innovation."

<sup>35</sup> Brown, *Dare to Lead*, 128.

<sup>36</sup> Bass, *Leadership and Performance Beyond Expectations*, 145.

<sup>37</sup> Yukl, *Leadership in Organizations*, 328.

<sup>38</sup> Cameron dan Quinn, *Diagnosing and Changing Organizational Culture*, 145.

pemandangan yang jelas tentang nilai-nilai baru yang harus diterapkan dan diinternalisasi oleh seluruh anggota organisasi.

Budaya organisasi yang terbentuk melalui inovasi kepemimpinan tidak hanya mempengaruhi cara pekerjaan diorganisasi dilakukan tetapi juga menciptakan fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan dan perkembangan jangka panjang. Implementasi konsep-konsep baru yang diintroduksi oleh pemimpin inovatif menciptakan lingkungan di mana keberagaman dihargai dan kreativitas didorong. Dengan demikian, Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo dapat mengembangkan budaya yang mendukung visi dan misi organisasi keagamaan mereka.

Penting untuk mencatat bahwa perubahan budaya organisasi yang diakibatkan oleh inovasi kepemimpinan dapat menimbulkan tantangan dan resistensi dari beberapa anggota organisasi. Resistensi terhadap perubahan merupakan fenomena yang umum terjadi dan dapat dipahami lebih dalam melalui kerangka kerja resistensi terhadap perubahan sebagaimana dikemukakan oleh Oreg dkk.<sup>39</sup> Dengan memahami faktor-faktor yang dapat memicu resistensi, pemimpin dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk mengelola perubahan budaya.

Respons organisasi terhadap inovasi kepemimpinan di Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo mencerminkan kompleksitas dinamika internal. Temuan mengidentifikasi bahwa respons organisasi terhadap perubahan dapat berkisar dari antusias hingga resisten, tergantung pada faktor-faktor kontekstual. Dalam konteks inovasi kepemimpinan, respons organisasi mencakup tingkat penerimaan dan dukungan terhadap ide-ide baru yang diusulkan oleh pemimpin. Pemahaman mendalam tentang respons ini menjadi kunci dalam mengelola perubahan secara efektif.

Dalam rangka mengelola respons organisasi yang beragam, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi tingkat penerimaan. Komunikasi efektif dan partisipasi anggota organisasi dapat meminimalkan resistensi terhadap perubahan budaya. Dengan melibatkan seluruh anggota organisasi dalam proses inovasi kepemimpinan, pemimpin dapat menciptakan iklim yang mendukung perubahan dan meningkatkan tingkat keterlibatan. Selain itu, respons organisasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kepemimpinan yang melibatkan pemberdayaan anggota organisasi. Avolio dan Gardner menyoroti pentingnya kepemimpinan otentik yang memberikan kekuatan kepada anggota organisasi untuk mengambil inisiatif dan berkontribusi pada perubahan. Pemimpin Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo yang mampu menciptakan lingkungan di mana setiap anggota merasa dihargai dan didorong untuk berperan aktif dapat mempercepat integrasi inovasi kepemimpinan.

---

<sup>39</sup> Oreg, dkk., "Change Recipients' Reactions to Organizational Change."

Dampak positif inovasi kepemimpinan pada kinerja organisasi menciptakan perubahan yang terasa dalam efisiensi dan efektivitas operasional. Kajian yang dilakukan oleh Eisenbeiss dkk<sup>40</sup> mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional, yang merupakan elemen kunci inovasi kepemimpinan, berhubungan dengan peningkatan kinerja tim. Implementasi strategi inovatif oleh pemimpin Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo menciptakan iklim di mana anggota organisasi merasa terlibat, termotivasi, dan berkontribusi maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Selain meningkatkan kinerja tim, dampak inovasi kepemimpinan pada kinerja organisasi juga tercermin dalam peningkatan produktivitas individu. Diidentifikasi bahwa kepemimpinan yang memotivasi dan memberikan arah yang jelas dapat memperkuat komitmen anggota organisasi dan mendorong usaha ekstra. Dalam konteks Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo, pemimpin inovatif dapat menjadi katalisator untuk mencapai kinerja yang lebih unggul dan memperkuat posisi organisasi keagamaan.

Dalam perspektif kinerja organisasi, Podsakoff dkk<sup>41</sup> menyoroti pentingnya perhatian yang diberikan oleh pemimpin sebagai faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan. Pemimpin Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo yang mampu memberikan perhatian dan dukungan kepada anggota organisasi dapat meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi keagamaan.

Keberhasilan inovasi kepemimpinan di Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo tidak hanya ditentukan oleh konsep inovatif itu sendiri tetapi juga oleh faktor-faktor pendukung yang ada dalam konteks organisasi keagamaan. Dukungan organisasi dan komitmen anggota organisasi merupakan faktor penting yang memfasilitasi implementasi inovasi kepemimpinan. Dalam konteks keagamaan, dukungan dari para ulama dan pengurus organisasi dapat menciptakan fondasi yang kokoh untuk kesuksesan inovasi kepemimpinan.

Selain itu, penting untuk ditekankan peran penting dari komunikasi yang jelas dan transparan dalam mendukung inovasi kepemimpinan. Dalam konteks organisasi keagamaan, penyampaian pesan yang tepat dan pemahaman bersama mengenai visi dan tujuan inovasi dapat mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan keterlibatan anggota organisasi. Pemimpin Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo perlu memastikan bahwa informasi tentang inovasi kepemimpinan disampaikan dengan cara yang mudah dipahami oleh seluruh anggota.

Keberhasilan inovasi kepemimpinan juga sangat bergantung pada adanya budaya organisasi yang mendukung keberagaman dan penerimaan terhadap ide-ide

---

<sup>40</sup> Eisenbeiss, dkk., "Transformational Leadership and Team Innovation."

<sup>41</sup> Podsakoff, dkk., "May We Have Your Attention Please."



baru.<sup>42</sup> Dalam konteks Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo, menciptakan budaya yang mendorong inovasi dan menghargai kontribusi setiap individu dapat menjadi landasan untuk keberlanjutan inovasi kepemimpinan. Meskipun inovasi kepemimpinan membawa potensi perubahan positif, implementasinya tidak lepas dari sejumlah tantangan yang dapat menghambat keberhasilannya. Kurangnya dukungan dan partisipasi aktif dari anggota organisasi dapat menjadi hambatan serius. Dalam organisasi keagamaan seperti Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo, di mana tradisi dan norma memiliki peran penting, perubahan dapat dianggap sebagai ancaman terhadap kestabilan yang telah ada. Selain itu, resistensi terhadap perubahan juga dapat muncul dari pemimpin atau kelompok yang merasa terancam oleh inovasi kepemimpinan.<sup>43</sup> Para pemimpin yang merasa kehilangan kekuasaan atau kendali cenderung menentang perubahan yang diusulkan. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo untuk memahami potensi resistensi dari berbagai pihak dan mengelola konflik dengan bijaksana.

Tantangan lainnya dapat timbul dari ketidaksesuaian nilai-nilai baru yang diperkenalkan oleh inovasi kepemimpinan dengan budaya organisasi yang telah mapan. Kesenjangan antara nilai-nilai yang diinginkan dan yang sebenarnya dapat menghambat implementasi inovasi. Oleh karena itu, pemimpin Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo perlu memastikan bahwa inovasi kepemimpinan yang diusulkan sejalan dengan nilai-nilai dan identitas organisasi keagamaan mereka.

Implikasi dari inovasi kepemimpinan di Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo menciptakan landasan yang berharga bagi praktik manajerial dan menawarkan arah bagi penelitian masa depan dalam konteks organisasi keagamaan. Pemahaman mendalam tentang budaya organisasi dapat membantu pemimpin dalam mengelola perubahan budaya dengan lebih efektif. Oleh karena itu, praktisi manajerial dapat mengadopsi pendekatan ini untuk mengintegrasikan inovasi kepemimpinan ke dalam nilai-nilai yang sudah ada.

Dalam konteks penelitian masa depan, perlu diperluas pemahaman mengenai dampak inovasi kepemimpinan pada organisasi keagamaan. Studi longitudinal yang melibatkan analisis jangka panjang terhadap implementasi inovasi kepemimpinan dapat memberikan wawasan mendalam tentang perubahan budaya dan kinerja organisasi. Hasil kajian yang dilakukan oleh Podsakoff dkk<sup>44</sup> dapat dijadikan sebagai landasan untuk penelitian longitudinal dengan fokus pada peran perhatian pemimpin. Selain itu, praktisi manajerial dan peneliti dapat memperluas pengetahuan mereka tentang faktor-faktor yang mendukung atau menghambat

<sup>42</sup> Cameron dan Quinn, *Diagnosing and Changing Organizational Culture*, 180

<sup>43</sup> Ford dan Ford, *Decoding Resistance to Change*, 136.

<sup>44</sup> Podsakoff, dkk., "May We Have Your Attention Please."

keberhasilan inovasi kepemimpinan di konteks organisasi keagamaan. Studi mendalam mengenai interaksi antara nilai-nilai agama dan inovasi kepemimpinan dapat memberikan gambaran holistik tentang bagaimana perubahan nilai-nilai tersebut dapat memengaruhi penerimaan dan implementasi inovasi. Konsep tentang kepemimpinan otentik, dapat menjadi dasar bagi penelitian mendalam mengenai keseimbangan antara nilai-nilai agama dan gaya kepemimpinan.

Penelitian lebih lanjut juga dapat mengeksplorasi dampak inovasi kepemimpinan pada konsep keberagaman di dalam organisasi keagamaan. Studi yang melibatkan analisis terhadap sejauh mana inovasi kepemimpinan dapat menghormati dan memperkaya keberagaman di antara anggota organisasi dapat menjadi landasan bagi pemimpin untuk menciptakan lingkungan inklusif dan harmonis.

Dengan menggali lebih dalam pada keterkaitan nilai-nilai agama dan inovasi kepemimpinan, praktisi manajerial dapat merancang strategi implementasi yang lebih tepat dan efektif, sementara peneliti dapat menyumbang pemahaman yang lebih kaya terhadap dinamika unik yang terjadi di organisasi keagamaan.

Ketidaksesuaian dengan nilai-nilai tradisional dan bagaimana pemimpin mengelola konflik nilai dapat memberikan wawasan yang lebih baik, termasuk keberanian untuk menghadapi konflik nilai dan mencari solusi yang harmonis. Penelitian masa depan dapat menjelajahi strategi dan taktik khusus yang digunakan oleh pemimpin Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo dalam mengatasi tantangan ini.

Terakhir, penelitian mendatang juga dapat mengeksplorasi peran teknologi dalam mendukung inovasi kepemimpinan di organisasi keagamaan. Perlu digarisbawahi pentingnya perhatian dan komunikasi dalam efektivitas kepemimpinan. Penggunaan platform digital dan media sosial dapat menjadi sarana untuk meningkatkan komunikasi dan memberikan perhatian kepada anggota organisasi, yang dapat mendukung inovasi kepemimpinan.

Dengan menjembatani kesenjangan antara tradisi dan inovasi, serta memanfaatkan teknologi untuk mendukung komunikasi, Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo dapat memperkaya praktik kepemimpinan dalam konteks keagamaan mereka, sementara penelitian masa depan dapat memberikan pandangan mendalam dalam memahami dinamika ini.

Sebagai penutup, berikut disajikan tabel hasil penelitian tentang inovasi kepemimpinan dalam membangun organisasi yang adaptif dalam sebuah studi kasus transformasi di Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo.

Tabel 1

Hasil penelitian inovasi kepemimpinan dalam membangun organisasi yang adaptif, dalam sebuah studi kasus transformasi di Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo

No	Komponen	Hasil Penelitian
1	Peran Inovasi Kepemimpinan dalam Transformasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi kepemimpinan memainkan peran krusial dalam menginisiasi dan mendorong proses transformasi di Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo.
2	Respons Organisasi Terhadap Inovasi Kepemimpinan	Organisasi merespons inovasi kepemimpinan dengan membentuk budaya yang terbuka terhadap perubahan. Anggota organisasi menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam menerima dan mengimplementasikan inovasi.
3	Pengaruh Inovasi Kepemimpinan Terhadap Budaya	Inovasi kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap budaya organisasi. Adanya pemimpin yang inovatif membawa perubahan dalam nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo.
4	Dampak Inovasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja	Implementasi inovasi kepemimpinan di Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo terbukti meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Anggota lebih termotivasi dan produktif dalam mencapai tujuan bersama.
5	Faktor Pendukung Keberhasilan Inovasi Kepemimpinan	Identifikasi faktor pendukung keberhasilan inovasi kepemimpinan menjadi penting. Ketersediaan sumber daya, dukungan anggota, dan komunikasi yang efektif menjadi faktor utama yang mendukung implementasi inovasi.
6	Tantangan dalam Implementasi Inovasi Kepemimpinan	Meskipun berhasil, terdapat tantangan dalam mengimplementasikan inovasi kepemimpinan. Beberapa kendala melibatkan resistensi terhadap perubahan, dan perlu adanya strategi yang efektif untuk mengatasi hambatan tersebut.
7	Implikasi untuk Praktik Manajerial dan Penelitian	Hasil penelitian memberikan implikasi praktis bagi manajer dan pemimpin organisasi keagamaan dalam mengadopsi inovasi kepemimpinan. Selain itu, penelitian ini juga menyediakan landasan untuk penelitian lebih lanjut di bidang ini.

## Kesimpulan

Melalui hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa inovasi kepemimpinan di Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo memiliki dampak yang signifikan dalam membangun organisasi keagamaan yang adaptif. Berbagai temuan menyoroti peran penting inovasi kepemimpinan, termasuk pengaruhnya terhadap budaya organisasi, respons organisasi, dan dampak positif pada kinerja organisasi.

Inovasi kepemimpinan di Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo terbukti membawa perubahan positif dalam meningkatkan kinerja tim dan individu. Konsep kepemimpinan transformasional dan strategi inovatif yang diadopsi oleh pemimpin telah menciptakan iklim di mana anggota organisasi merasa terlibat, termotivasi, dan

berkontribusi maksimal. Keberhasilan inovasi kepemimpinan juga tercermin dalam peningkatan produktivitas dan komitmen anggota organisasi. Namun, implementasi inovasi kepemimpinan tidak lepas dari tantangan, seperti resistensi terhadap perubahan dan ketidaksesuaian dengan nilai-nilai tradisional. Pemimpin Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo dihadapkan pada tugas mengelola konflik nilai dan memastikan bahwa nilai-nilai inovatif sejalan dengan identitas organisasi keagamaan mereka.

Dalam konteks praktik manajerial, perlu ditekankan pentingnya pemahaman budaya organisasi dan strategi komunikasi yang efektif dalam mengimplementasikan inovasi kepemimpinan. Praktisi manajerial dapat mengadopsi pendekatan yang mempertimbangkan nilai-nilai tradisional dan menciptakan lingkungan yang mendukung perubahan.

Penelitian masa depan diharapkan dapat melibatkan pendekatan longitudinal untuk memahami perubahan budaya dan kinerja organisasi secara lebih mendalam. Fokus pada faktor-faktor yang mendukung atau menghambat keberhasilan inovasi kepemimpinan, serta eksplorasi peran teknologi dalam mendukung komunikasi efektif, dapat memberikan pandangan baru bagi perkembangan kepemimpinan di organisasi keagamaan. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya relevan untuk Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Sidoarjo, tetapi juga dapat memberikan kontribusi bagi pemahaman lebih luas tentang inovasi kepemimpinan dalam konteks organisasi keagamaan.[]

## Daftar Pustaka

- Armenakis, A. A., S. G. Harris, dan K. W. Mossholder. "Creating Readiness for Organizational Change." *Human Relations* 72, no. 3 (2019): 390–419.
- Avolio, B. J., dan W. L. Gardner. *Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership*. New York, Psychology Press, 2020.
- B. J. Avolio, dan W. L. Gardner, *Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership* (New York: Psychology Press, 2020), 114.
- Bass, B. M. *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York. Free Press. 2018.
- Brown, T. *Dare to Lead: Brave Work Tough Conversations Whole Hearts*. London: Random House, 2020.
- Cameron, K. S., dan R. E. Quinn. *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. San Francisco: Jossey-Bass. 2019.
- Creswell, J. W., dan J. D. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California: Sage Publications, 2017.

- Eisenbeiss, S. A., D. V. Knippenberg, dan S. Boerner. "Transformational Leadership and Team Innovation: Integrating Team Climate Principles." *Journal of Applied Psychology* 93, no. 6 (2018): 1438–1446.
- Ford, J. D., dan L. W. Ford. *Decoding Resistance to Change*. Massachusetts. Harvard Business Review, 2020.
- Oreg, S., M. Vakola, dan A. Armenakis. "Change Recipients' Reactions to Organizational Change: A 60-Year Review of Quantitative Studies." *The Journal of Applied Behavioral Science* 54, no. 3 (2018): 322–352.
- Patton, M. Q. *Qualitative Research dan Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice*. California: Sage Publications, 2015.
- Podsakoff, P. M., N. P. Podsakoff, dan S. B. MacKenzie. "May We Have Your Attention Please: The Relationship Between Giving and Receiving Attention and Leader Effectiveness." *Journal of Management* 43, no. 7 (2017): 2273–2301.
- Schein, E. H. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass, 2019.
- Seidman, I. *Interviewing as Qualitative Research: A Guide for Researchers in Education and the Social Sciences*. New York: Teachers College Press, 2019.
- Yukl, G. *Leadership in Organizations*. London. Pearson, 2019.